Rapport de la commission consultative sur l'équité salariale

87-00745/

Livre vert sur l'équité salariale

Août 1986

L'honorable Ian Scott
Procureur général et Ministre délégué
à la Condition féminine
Édifice Mowat, 4e étage
900, rue Bay
Queen's Park
Toronto (Ontario)
M7A 1C2

Monsieur le Ministre,

Le 23 janvier 1986, vous annonciez à l'Assemblée législative des consultations publiques sur l'équité salariale et la formation d'une Commission consultative chargée de recevoir les mémoires et les présentations orales sur cette question. Les commissaires ont aujourd'hui l'honneur de vous soumettre le présent rapport, qui résume ces mémoires et observations.

Veuillez agréer, Monsieur le ministre, l'assurance de notre haute considération.

C. David Clark

Gail C.A. Cook

William A. Dimma

RAPPORT DE LA COMMISSION CONSULTATIVE SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

RAPPORT DE LA COMMISSION CONSULTATIVE SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

TABLE DES MATIÈRES

Lettre de présentation

o Chapitre 1	Introduction	1
o Chapitre 2	Définition d'un établissement	7
o Chapitre 3	Prédominance de l'un ou l'autre sexe	18
o Chapitre 4	Couverture et exceptions	27
o Chapitre 5	Évaluation des emplois	34
o Chapitre 6	Rajustement des salaires	42
o Chapitre 7	Modèles de mise en oeuvre	46
o Chapitre 8	Exceptions permises	53
o Chapitre 9	Mise en oeuvre progressive	62
o Chapitre 10	Organisme de mise en oeuvre	69
o Chapitre 11	Négociations collectives	75
o Chapitre 12	Incidences économiques	84
o Chapitre 13	Divers	91
o Notes		97

ANNEXES

o Annexe A	Liste des présentations verbales devant la Commission	119
o Annexe B	Liste des mémoires soumis à la Commission	126
o Bibliographie sélectionnée		136
o Publication et exemplaires du rapport		140

CHAPITRE I

INTRODUCTION

> L'engagement du gouvernement de l'Ontario envers tous les Ontariens en matière d'égalité des chances et de justice sociale est fondamental et inaltérable. (p. i)

Dès les premières lignes du Livre vert sur l'équité salariale, le gouvernement s'engage à adopter une politique d'équité salariale pour tous les Ontariens.

Le Livre vert définit ainsi l'équité salariale, aussi appelée salaire égal pour un travail d'égale valeur: "... indépendamment des facteurs non liés au sexe qui influencent le salaire, le travail accompli par les femmes dont la valeur est équivalente au travail accompli par les hommes dans un même établissement doit être payé de la même manière." (p. 3)

Le Livre vert ne cherche pas à résoudre les questions que pose l'équité salariale. Il soulève plutôt chacune de ces questions et laisse les options de mise en oeuvre ouvertes à la discussion. Il invite le public à les approfondir et à collaborer à l'élaboration des méthodes de mise en oeuvre de l'égalité sur les lieux de travail.

Avant même le début des consultations, le gouvernement avait précisé un point fondamental: ces consultations ne pourraient donner lieu à des débats sur le principe même de l'équité salariale, déjà adopté, mais devaient porter sur les seules méthodes de mise en oeuvre, qui ne sont pas encore arrêtées.

Le rôle de la commission consultative a été clairement défini: étudier tous les aspects de la question, découvrir les préoccupations des divers groupes et recueillir leurs suggestions sur la mise en application de l'équité salariale.

Le Livre vert soulève un certain nombre de questions importantes qui doivent être approfondies (pp. 63-64):

1. Comment définir de façon appropriée l'établissement employeur? Une telle définition devrait-elle être fondée sur des facteurs géographiques, fonctionnels, corporatifs ou sur une combinaison de plusieurs d'entre eux?

2. Comment la souplesse nécessaire pour faire place aux variations de l'emploi peut-elle être intégrée à une définition valable de la prédominance de l'un ou l'autre sexe?

3. Comment détecter et éliminer les préjugés sexistes des pratiques d'évaluation d'emploi et d'établissement des salaires?

4. Que doivent signifier en pratique les expressions "salaire égal" et "valeur égale"?

5. Quelles exceptions peuvent être permises?

6. Comment les rajustements de salaires peuvent-ils être déterminés et appliqués aux termes d'une politique d'équité en matière de salaire?

7. Parmi les modèles de mise en oeuvre du principe d'équité salariale proposés, lequel est approprié? Y a-t-il d'autres possibilités?

8. Tous les employeurs sans exception devraient-ils participer à la mise en oeuvre du principe d'équité en matière de salaire? Si oui, les grands et les petits employeurs devraient-ils être traités exactement de la même façon?

9. Devrait-on prévoir une période de mise en oeuvre progressive de la politique d'équité salariale?

10. Un organisme existant pourrait-il être chargé de l'administration de l'équité en matière de salaire ou serait-il plus approprié de faire appel à un nouvel organisme conçu spécifiquement à cette fin?

11. Quel serait le rôle le plus approprié que pourrait jouer le processus de négociation collective dans la mise en oeuvre du principe d'équité salariale?

Sans être exhaustive, cette liste reflète le genre de questions que la commission devait approfondir.

Présentations et mémoires

La commission a reçu 236 mémoires et 149 communications verbales, de groupes et de particuliers, et organisé huit jours de consultation qui ont nécessité 2 117 pages de transcription.

L'importance de ces chiffres est éloquent; ils expriment combien le public s'intéresse à cette question et désire participer à sa solution. Nous tenons à remercier

de leur temps, de leurs exposés et de leurs suggestions tous ceux qui ont participé au processus de consultation.

Il faut se garder de considérer ces consultations comme un baromètre de l'opinion publique ontarienne. Ceux qui y ont pris part l'ont fait généralement parce qu'ils défendent avec ferveur des points de vue favorables ou contraires sur ce sujet.

Le présent rapport résume les communications verbales et écrites présentées devant la commission, qui a ainsi rempli le mandat que lui avait confié le ministre. Les interventions retenues l'ont été parce qu'elles résumaient l'opinion d'un grand nombre, étaient exprimées avec vigueur ou présentaient des points de vue inédits. En raison de l'importance même des mémoires et des communications verbales, le rapport ne pouvait cependant retenir les interventions de tous les participants.

Les échanges entre les intervenants et la commission ont permis de clarifier le débat sur le champ d'application de l'équité salariale. Un grand nombre de communications verbales ont porté sur les méthodes constructives de sa mise en oeuvre. Même les intervenants opposés à une politique d'équité salariale l'ont déclaré sans ambages, avant de donner ensuite leur opinion sur les moyens de la mettre en oeuvre.

Les observations de l'Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC), par exemple, illustrent bien le point de vue d'un grand nombre de groupes:

> Nous sommes très heureux de comparaître devant la Commission consultative du gouvernement de l'Ontario sur l'équité salariale... Dans notre mémoire, nous entendons présenter aux commissaires une perspective sur la mise en oeuvre de l'équité salariale, qui permettrait d'atteindre l'objectif souhaité: réduire et éliminer la discrimination à l'égard des femmes sur les lieux de travail en Ontario.[1]

Soulignons cependant quelques exceptions. La Chambre de commerce de Sudbury, la National Citizens' Coalition (NCC) et le groupe Realwomen of Canada ont nettement manifesté leur opposition à une loi sur l'équité salariale, et refusé de fournir des recommandations sur sa mise en oeuvre.

"Nous refusons les termes "équité salariale", "valeur comparable" et "salaire égal pour un travail de valeur égale", conçus par des statisticiens et préconisés par des sectaires", a déclaré la NCC[2]. Selon les deux autres organismes, il ne convenait pas de discuter de la mise en application de l'équité salariale avant de débattre du principe même de cette politique. La commission a alors dû rappeler aux intervenants que leurs observations ne respectaient pas l'esprit des consultations, qui portent sur la mise en application et non sur le principe de l'équité salariale.

Une autre source de divergence, moins fondamentale que la précédente, a porté sur le moyen le plus approprié de promouvoir l'égalité économique des femmes. Un grand nombre d'intervenants ont invité la commission à considérer l'équité salariale comme un outil parmi d'autres que le gouvernement devrait utiliser. Pour certains, cette égalité économique devrait se réaliser par des programmes d'égalité en matière d'emploi (notamment par des programmes d'action positive), et non par une politique sur l'équité salariale. On trouvera un résumé de ce débat au chapitre 13 du présent rapport.

Au moins un groupe, la Fédération des travailleurs de l'Ontario (FTO), a exprimé sa déception à l'idée d'une consultation publique sur l'équité salariale. La FTO aurait préféré que le gouvernement adopte une loi sans organiser d'audiences publiques[3]. Elle a néanmoins présenté nombre de suggestions utiles sur la mise en oeuvre de cette politique, en plus de souligner son intérêt particulier pour cette question en demandant à sa directrice des droits de la personne, M[me] Janis Sarra, d'assister à toutes les audiences de la commission.

Certains sujets se prêtaient bien à des observations approfondies. C'est ainsi que la discussion des aspects juridiques a suscité des recommandations pratiques et des observations incisives, qu'il importe particulièrement de relever dans ce chapitre d'introduction, car elles touchent l'objectif ultime du Livre vert.

La FTO est d'avis que l'équité salariale doit faire l'objet d'une loi[4] et, selon les Business and Professional Women's Clubs of Ontario, cette loi devrait être appliquée dans le secteur public et le secteur privé[5]. Ce point de vue a reçu l'appui d'un grand nombre de participants, et le Groupe d'action des femmes de London l'a résumé ainsi:

> Il ne doit y avoir qu'une seule loi, suffisamment souple pour répondre aux besoins de la fonction publique, du reste du secteur public et de tous les travailleurs du secteur privé.[6]

Plusieurs intervenants ont soulevé des questions juridiques en rapport avec la Charte des droits et libertés. De l'avis de la NCC, la loi présentée dans le Livre vert serait inconstitutionnelle.[7] Le Charter of Rights Educational Fund (CREF) a fait observer que la Loi sur les normes d'emploi contrevient à la Charte en limitant aux emplois analogues les comparaisons entre le travail des hommes et celui des femmes.[8]

Deux intervenants ont proposé des amendements aux lois actuelles. Selon le cabinet d'avocats Mathews, Dinsdale and Clark, "on pourrait beaucoup faire dans le domaine de l'équité salariale en procédant à des ajouts aux dispositions de la Loi sur les normes d'emploi."[9] La société de consultation ORC Canada Inc. a suggéré que l'équité salariale relève du Code des droits de la personne de l'Ontario, ce qui obligerait les employeurs à instaurer une politique d'équité en matière d'emploi en commençant par l'équité salariale.[10]

Certains organismes, dont le CREF et le Comité national d'action sur la situation de la femme, sensent qu'il faut adopter des mesures permanentes (et non une loi de temporisation). Selon la Coalition des femmes des minorités visibles:

> L'équité salariale doit être une mesure permanente. Il doit y avoir des programmes en place, pour que les employeurs continuent d'effectuer les rajustements de salaire nécessaires. Cela exige un contrôle permanent...[11]

On trouvera à l'annexe A la liste des communications verbales présentées lors des consultations publiques. L'annexe B présente la liste des mémoires reçus par la commission.

Pour faciliter la lecture, nous avons abrégé le nom des principaux groupes et organismes cités dans le présent rapport:

ACFPA Association canadienne des fabricants de pièces d'automobiles
AFPC Alliance de la fonction publique du Canada
AGCSO Association des grands conseils scolaires de l'Ontario

AIIO	Association des infirmiers et infirmières de l'Ontario
AMC	Association des manufacturiers canadiens, Division Ontario
AMO	Association des municipalités de l'Ontario
CAWE	Canadian Association of Women Executives
CREF	Charter of Rights Educational Fund
FAEO	Fédération des associations des enseignantes de l'Ontario
FEESO	Fédération des enseignants des écoles secondaires de l'Ontario
FTO	Fédération des travailleurs de l'Ontario
GM	General Motors du Canada
NCC	National Citizens' Coalition
SCFP	Syndicat canadien de la fonction publique
SEFPO	Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario
TUA	Syndicat canadien des Travailleurs unis de l'automobile
YWCA	Young Women's Christian Association

CHAPITRE 2

DÉFINITION D'UN ÉTABLISSEMENT

Selon le Livre vert:

> La définition de l'équité en matière de salaire utilisée dans ce document limite les comparaisons au même "établissement", comme le font la loi fédérale canadienne et les lois sur l'équité salariale adoptées par d'autres instances. Cela signifie que la comparaison des sexes ne doit s'effectuer qu'au sein d'un établissement particulier. La définition du terme "établissement" constitue donc une définition de politique critique.
>
> ... On peut définir le terme "établissement" de différentes façons et lui donner un sens géographique, fonctionnel ou corporatif. (pp. 5-19)

La définition qui sera retenue par la loi a une grande importance, car elle définit le domaine où s'effectuera la comparaison des emplois. Le Livre vert présente trois définitions possibles: une définition géographique, fonctionnelle ou corporative.

Définition corporative

Cette formule engloberait toutes les activités d'une entreprise donnée. Pour ceux qui la préconisent, son attrait vient de l'application très large qu'elle permet pour la mise en oeuvre de l'équité salariale.

Soucieux d'éviter que la définition retenue permette aux employeurs de se dérober à leurs obligations, les Business and Professional Women's Clubs of Ontario favorisent une définition corporative englobant les "employeurs associés", sur le modèle de l'article 1(4) de la Loi sur les relations de travail et de l'article 12(1) de la Loi sur les normes d'emploi.[1] Cette définition reçoit également l'appui de la Coalition pour l'équité salariale, qui précise qu'elle englobe "les activités et entreprises associées ou connexes relevant d'une même unité de contrôle ou de direction".[2]

Cette notion élargie est accueillie favorablement par un grand nombre d'organismes, notamment la Young Women's Christian Association (YWCA) de la Communauté urbaine de Toronto, qui souligne l'importance d'inclure le nombre croissant de "petites

entreprises distinctes relevant d'un même propriétaire" établies à des endroits différents, et recommande une étude approfondie de la définition retenue en Grande-Bretagne, qui stipule que l'établissement comprend un employeur associé et les entreprises constituées en sociétés distinctes mais relevant de la même entité.[3]

Pour sa part, le Business Pay Equity Task Force (qui représente Beaver Lumber, Goodyear Canada, le groupe Molson, Spar Aerospace, Suncor et Texaco Canada), reconnaît que la définition d'un établissement est cruciale et devrait se traduire par l'employeur, qui est responsable d'embaucher les travailleurs et de payer les salaires. L'organisme précise cependant: "Cette définition doit cependant prévoir des exceptions d'ordre géographique."[4] Tout en recommandant que la définition englobe une seule et même entreprise, la Canadian Association of Women Executives (CAWE) ajoute qu'il faudrait "éviter de rendre obligatoire une évaluation distincte des emplois dans chaque établissement".[5]

Selon la FTO, un établissement devrait englober "tous les employés qui travaillent pour le même employeur en Ontario".[6] Ce point de vue est partagé par un certain nombre de groupes, notamment les Métallurgistes unis d'Amérique, le Conseil du travail de la Communauté urbaine de Toronto, le Conseil du travail régional de Dryden, les Travailleurs unis de l'alimentation et du commerce et le Times Change Women's Employment Service.

Le Président, la Coordonnatrice à la condition féminine et la section 2424 du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP), tous de l'Université Carleton, partagent ce point de vue. De l'avis du président, "si l'établissement n'est pas défini de façon très large, la loi aura pour effet d'exclure un grand nombre de femmes et quelques hommes dont le travail est actuellement sous-évalué".[7]

Le Conseil de planification sociale d'Oshawa-Whitby souhaite également que la définition retenue puisse englober le plus grand nombre d'employés possible: "une définition générale est nécessaire pour faire en sorte que les travailleurs qui se retrouvent dans des secteurs industriels diversifiés, comme par exemple les brasseries et les laiteries, relevant de la même entreprise reçoivent un traitement équivalent".[8]

L'Association libérale de Durham Ouest préconise aussi une définition "corporative", en expliquant que "lorsqu'une entreprise se réorganise pour se dérober à l'application de la loi sur l'équité salariale, l'organisme responsable doit pouvoir déterminer que la nouvelle entreprise restructurée constitue une seule entité aux fins de la loi".[9]

D'accord avec ce point de vue, le groupe Women Working with Immigrant Women recommande que certaines mesures de protection soient intégrées à la loi pour faire en sorte que les employeurs qui procèdent à un remaniement de leur entreprise restent visés par la définition élargie.[10]

Christine Elwell, du cabinet d'avocats MacLean, Chercover, a souligné l'importance de tenir compte du transfert ou de l'aliénation d'un établissement, en expliquant qu'il "ne devrait pas être nécessaire de démontrer que le transfert ou l'aliénation vise à établir ou maintenir les écarts de salaire entre les travailleurs des deux sexes".[11] De la même façon, le Comité consultatif sur les garderies de la Communauté urbaine de Toronto soutient la définition corporative, accompagnée de "restrictions appropriées touchant la restructuration des entreprises".[12]

Selon l'Association des municipalités de l'Ontario (AMO), dans le secteur municipal, la notion d'établissement devrait englober tous les emplois au sein de l'organisme municipal, sous réserve des écarts de salaires entre les règlements négociés ou ayant fait l'objet d'un arbitrage, découlant des différences dans la loi sur les négociations collectives".[13] La Municipalité de la Communauté urbaine de Toronto recommande que la "définition corporative soit élaborée de façon plus précise en vue d'exclure les organismes connexes tels que les conseils municipaux, les commissions municipales, les services achetés et les entrepreneurs".[14]

Définition géographique

La définition géographique d'un établissement permet de recourir à des frontières géographiques spécifiques pour circonscrire le secteur dans lequel les comparaisons entre les emplois sont effectuées. Si les municipalités régionales servent de frontières géographiques, par exemple, les employeurs qui ont des entreprises dans différentes municipalités régionales ne pourraient pas établir de comparaison entre leurs différentes entreprises.

Fiberglas Canada Inc. a expliqué que sa politique salariale pour la plus grande partie de son personnel est fondée sur la répartition géographique de ses établissements. "Nous devons être compétitifs dans les diverses localités, et comme il y a des différences importantes d'une localité à l'autre, nous devons en tenir compte pour embaucher et garder notre personnel."[15]

Dans un mémoire écrit, le professeur Éric Cousineau, de l'École d'administration de l'Université Queen's, recommande de tenir compte de ces facteurs géographiques. "L'équité n'est pas seulement fondée sur la valeur absolue du salaire, mais sur ce qu'il permet de se procurer dans une région donnée."[16] Polysar Limitée soutient aussi une définition géographique, en précisant que "les méthodes d'évaluation que nous utilisons peuvent déterminer une valeur identique pour des postes, mais les comparaisons de salaires sont fondées sur le marché dans chaque région et entraînent des salaires différents".[17]

Le bien-fondé d'une définition géographique n'est cependant pas retenu par tous les intervenants. "Nous assurons la coordination des négociations pour les différentes installations de la même société, ont déclaré les Métallurgistes unis d'Amérique, pour nous assurer que tous nos membres reçoivent les mêmes salaires et avantages sociaux, sans égard au lieu où ils travaillent. Nous croyons qu'une définition géographique permettrait aux entreprises d'aller exercer leurs activités ailleurs pour se dérober aux comparaisons de salaire. Notre syndicat a souvent longtemps rencontré des employeurs qui cherchent à révoquer le syndicat tout simplement en quittant une région. Nous ne voulons pas que des problèmes analogues surgissent en matière d'égalité de salaires."[18]

La Fédération des Associations des enseignantes de l'Ontario (FAEO) et la Coalition pour l'équité salariale croient également qu'une définition géographique présente des dangers. Selon ce dernier organisme, "les femmes qui travaillent à Kingston devraient pouvoir comparer le travail qu'elles font avec celui qu'accomplissent les hommes pour le même employeur à Belleville. Une définition géographique encouragerait les employeurs à remanier arbitrairement l'implantation de leurs établissements et gênerait les négociations provinciales".[19]

Définition fonctionnelle

Au titre de la définition fonctionnelle, les employés d'une même entreprise couverts par un ensemble de politiques communes en matière de personnel et de rémunération constitueraient un seul établissement. Certains groupes considèrent que chaque convention collective constitue un ensemble différent de politiques en matière de personnel et de rémunération, et qu'une définition fonctionnelle de l'établissement ne permettrait pas de faire des comparaisons entre les unités de négociation ou entre les employés syndiqués et non syndiqués.

Cette définition fonctionnelle n'est pas retenue par les Business and Professional Women's Clubs of Ontario, qui prévoient qu'un employeur "pourrait se dérober à la loi en ayant des politiques différentes en cette matière dans ses différents établissements".[20]

La section 79 du SCFP, l'une des plus importantes sections syndicales d'employés municipaux au Canada, a déclaré: "Nos membres doivent être en mesure d'établir des comparaisons avec les emplois dans les unités de négociation à prédominance masculine." L'organisme a illustré son point de vue à l'aide d'un exemple dans sa propre section: le salaire des préposés aux soins infirmiers qui s'occupent des personnes âgées dans les foyers est de 25 pour 100 inférieur à celui des préposés qui s'occupent des soins aux animaux à la ferme de l'île de Toronto et font partie d'une unité de négociation distincte. S'il n'est pas possible de faire des comparaisons entre les unités de négociation, les femmes qui reçoivent un salaire inférieur ne pourraient donc pas rectifier cet écart.[21]

Le Conseil canadien du commerce de détail est d'avis qu'une définition fonctionnelle est celle qui convient le mieux à ses entreprises membres. "Au sein de ces entreprises, il y a divers types de politiques en matière de personnel et de rémunération, dont certaines s'appliquent partout au Canada, tandis que d'autres s'appliquent selon les marchés locaux."[22] Le Conseil nuance cependant sa position en ajoutant que "les entreprises, en dernière analyse, devraient avoir toute liberté de déterminer quelle est la définition d'un établissement qui est la plus logique selon leur type d'activité, leurs politiques en matière de personnel et le marché du travail où elles se trouvent".[23]

La Coalition pour l'équité salariale s'oppose à une définition fonctionnelle, qui "limiterait les comparaisons entre les unités de négociation et entre les employés et les agents de supervision, et inciterait les employeurs à modifier leurs politiques en matière de personnel et de rémunération de façon à créer des différences arbitraires entre les différents services ou établissements".[24]

Une approche mixte

Un certain nombre de groupes ont recommandé une définition géographico-fonctionnelle d'un établissement, qui ferait en sorte que les employés répondraient à deux critères: ils devraient être couverts par les mêmes politiques en matière de personnel et de rémunération et se retrouver dans le même secteur géographique.

Selon la Fédération canadienne des entreprises indépendantes, la définition d'un établissement "devrait reconnaître et préserver les réalités des marchés régionaux ainsi que les taux de salaire et les écarts convenus par le biais de la négociation. Les écarts de salaire entre les régions reflètent à bon droit les différences entre les divers marchés, y compris ce qu'il en coûte pour vivre et faire des affaires dans une région. Si l'on ne tient pas compte de cette réalité, on risque d'inciter les employés à établir des comparaisons avec les salaires régionaux les plus élevés. De la même façon, les avantages obtenues par les syndicats particulièrement puissants deviendraient l'objectif des autres groupes syndiqués et non syndiqués de l'entreprise."[25]

Le Bureau de commerce de la Communauté urbaine de Toronto et l'Association des hôpitaux de l'Ontario appuient une définition mixte de l'établissement, et soulignent qu'une définition élargie favoriserait les rajustements de salaires ne découlant pas des discriminations antérieures.

Selon l'Association des grands conseils scolaires de l'Ontario (AGCSO), une définition géographique est compatible avec la structure existante des conseils scolaires, en vertu de laquelle le conseil scolaire local a qualité d'employeur. L'organisme ne favorise cependant pas les comparaisons d'emplois entre les unités de négociation, car il lui apparaît "essentiel de concevoir la loi de façon à éviter d'établir des comparaisons qui révéleraient

des différences qui, de toute évidence, ne résultent pas de la discrimination".[26]

L'Institut des relations industrielles de la région Centre de l'Ontario appuie également une définition mixte, qui "réduirait considérablement les possibilités de comparaisons entre les groupes d'employés, mais faciliterait l'application des principes de l'équité salariale aux autres situations".[27] D'autres groupes sont en faveur de cette définition, notamment l'Ontario Mining Association et l'Association des manufacturiers canadiens (AMC), Division Ontario. Cette dernière est d'avis qu'une telle formule "tient compte de la complexité et de la diversité des structures administratives et des politiques de rémunération des entreprises du secteur privé".[28]

Souplesse

Selon un certain nombre d'intervenants la définition d'un établissement doit être assez souple pour permettre d'établir des comparaisons appropriées. Le Groupe d'action des femmes de Sudbury craint qu'une "définition trop rigide ne favorise pas le traitement équitable de certains travailleurs". Il a cité en exemple "la première cause en application de la Charte canadienne des droits de la personne, fondée sur une définition strictement régionale d'un établissement, analysant les postes d'infirmières dans deux établissements pénitentiaires; la cause portant sur des bibliothécaires fédéraux comparait cependant des travailleurs de tout le Canada. L'une de ces causes aurait été perdue par le recours à une définition uniforme".[29] Le groupe a ajouté qu'il faudrait aussi permettre aux employeurs et aux plaignants "d'en appeler auprès de la Commission pour qu'une définition plus souple soit utilisée dans des cas particuliers".[30]

Selon Woods Gordon Management Consultants, les employeurs devraient choisir leur propre définition, "à partir de critères raisonnablement simples, mais souples" établis par le gouvernement. "En cas de plainte, il reviendrait à l'employeur d'établir que sa définition est appropriée et conforme à l'esprit et au but de la loi".[31] Ce genre de souplesse permettra de tenir compte, selon ces intervenants, des besoins particuliers de chaque entreprise.

Concessions et entreprises à succursales

Les débats sur la définition d'un établissement ont souvent porté sur les concessions et les établissements à succursales. Les concessions sont-elles des établissements autonomes? Les entreprises à succursales constituent-elles un seul établissement?

Selon l'Association libérale de Durham Ouest, "les concessions présentent une situation particulière. Lorsque le franchiseur a la responsabilité première des descriptions d'emploi et de l'administration des salaires, tous les franchisés qui relèvent de son entreprise devraient être considérés comme formant une seule entité. Si le franchisé exerce une influence dominante, chaque concession doit être considérée comme une entité autonome. Dans ce dernier cas, plusieurs concessions gérées par le même franchisé constitueraient une seule entité, à condition que toutes les concessions relèvent du même franchiseur."[32]

Selon le Law Union of Ontario, le Business and Professional Women's Club de Sudbury et l'Association des enseignantes de Sudbury, une définition "corporative" d'un établissement devrait inclure les entreprises associées, telles que les concessions. Ce point de vue inquiète la General Motors du Canada (GM), qui souligne que ses détaillants sont des unités autonomes ayant des ententes contractuelles avec GM, mais "peuvent être considérés par certains comme faisant partie du grand établissement GM".[33] GM se demande aussi "comment définir l'établissement dans le cas d'entreprises indépendantes qui se conforment cependant à des normes communes".[34]

Le Women's Lobby d'Ottawa recommande les principes directeurs suivants: "Si les décisions en matière de rémunération sont centralisées, l'ensemble des concessions devrait être considéré comme un seul établissement; si ces décisions sont prises à l'échelon local, chaque concession devrait être considérée comme un établissement distinct. Lorsque les fonctions d'un emploi sont uniformisées dans l'ensemble des concessions, par exemple pour les caissiers, les cuisiniers et les serveuses, l'égalité pourrait être établie pour l'ensemble du réseau, et la mise en oeuvre de l'équité salariale serait contrôlée pour chaque établissement."[35]

Des comparaisons élargies

> Il faut cependant noter une conséquence importante de presque toute définition du terme "établissement". Dans certaines organisations, il peut ne pas y avoir d'employés de sexe masculin ou de secteurs d'emploi à prédominance masculine avec lesquels comparer ce qui a été perçu comme un travail féminin sous-évalué. (p. 6)

Cette question intéresse particulièrement les personnes qui travaillent dans les garderies. Times Change et divers groupes ont fait observer qu'on ne peut établir de groupe de comparaisons de sexe masculin pour les femmes qui travaillent dans les garderies, même si "on reconnaît généralement que ce travail, considéré traditionnellement comme un travail féminin, est sous-évalué et très mal rémunéré".[36] À leur avis, "il serait facile de déterminer les salaires à partir des grilles élaborées dans les organismes importants, qui disposent de comparaisons avec les travailleurs de sexe masculin, ou selon une méthode proportionnelle".[37]

L'Ontario Coalition for Better Daycare appuie cette suggestion, en rappelant que les femmes occupent 99 pour 100 des emplois dans les garderies.[38] Le groupe Daycare Workers d'Ottawa-Carleton (SCFP, section 2204) présente une mise en garde: comme les préposées aux garderies municipales pourraient chercher à obtenir la parité salariale avec les groupes à prédominance masculine, alors que celles qui travaillent ailleurs que dans les garderies municipales ne pourraient établir de comparaison avec des groupes à prédominance masculine, un système de rémunération à deux paliers pourrait surgir, les personnes qui travaillent pour de grands employeurs gagnant beaucoup plus que les autres.[39]

Le Conseil régional du SCFF de la Communauté urbaine de Toronto, propose que la définition d'un établissement englobe les contrats d'achat de services, ce qui permettrait aux travailleurs des garderies sans but lucratif autres que les garderies municipales d'être ainsi couverts par le biais d'un plus grand accès aux comparaisons entre les emplois.[40]

La section 1996, qui représente environ 800 travailleurs à temps plein et à temps partiel de la Bibliothèque publique de Toronto (dont 95 pour 100 sont des femmes), s'oppose à une définition restrictive d'un établissement. "Après tout, l'équité salariale n'est pas équitable si elle permet à un établissement de continuer à verser de faibles salaires à ses employés parce que ce sont des femmes et qu'elles n'ont pas le droit

de comparer leurs emplois à ceux des établissements qui offrent des salaires et des avantages sociaux plus équitables."[41]

Le SCFP, section 771, qui représente le syndicat des employés de la bibliothèque publique de North York, souhaite qu'il soit possible d'établir des comparaisons avec les emplois des autres unités de négociation de la municipalité, en soulignant qu'un emploi "à prédominance masculine" souffre parfois d'être associé au ghetto féminin du travail en bibliothèque.[42] Il ajoute qu'un technicien en audio-électricité qui fait partie des travailleurs d'extérieur de la ville de North York reçoit 53 $ de plus par semaine que le technicien en audio-visuel de la bibliothèque, qui ont cependant une formation et des qualifications analogues et réparent tous deux du matériel audio-visuel. "La comparaison avec des emplois à prédominance masculine qui sont eux-mêmes sous-évalués ne favorisera pas l'équité."[43]

Tout en ayant des réserves du même ordre, l'Association des infirmiers et infirmières de l'Ontario (AIIO) soulève des questions différentes. À son avis, une définition restreinte ferait ressortir des disparités salariales entre les infirmières qui travaillent dans les maisons de soins infirmiers, les hôpitaux et les circonscriptions sanitaires. "Puisque ces organismes de santé sont subventionnés directement ou indirectement par le gouvernement de l'Ontario, les membres de l'AIIO se trouvent à travailler dans le secteur dit parapublic, dont les frontières définissent l'établissement aux yeux des membres."[44]

Un groupe du comté de Huron, Women Today, souhaite que les comparaisons ne soient pas limitées au même établissement. Comme les petites entreprises sont les principaux employeurs du comté de Huron, un grand nombre de femmes ne pourraient pas établir de comparaison.[45]

Selon l'Association canadienne des fabricants de pièces d'automobiles (ACFPA), "plus la définition d'un établissement sera générale, plus importantes seront les conséquences pour les employeurs. Les travailleurs pourraient ainsi, quel que soit leur sexe, exiger partout en Ontario un salaire égal à celui des autres, sans tenir compte des besoins ou de l'aptitude des employeurs à répondre à ces exigences".[46] L'ACFPA croit également qu'une définition restreinte d'un établissement ne serait pas appropriée, car il se peut que dans un même établissement, certains travailleurs n'aient pas le même niveau

de rémunération; des employés "qui fabriquent un produit relativement simple" peuvent travailler à proximité d'autres employés qui fabriquent "des pièces de haute technologie pour les constructeurs de véhicules".[47] Ces produits sont destinés à différents marchés de l'industrie automobile.

RÉSUMÉ

- Comme l'ampleur des comparaisons d'emplois dépend de la définition d'un établissement, un certain nombre de groupes soutiennent qu'une définition "corporative" permettant une vaste comparaison des emplois serait la meilleure solution.

- Certains employeurs préfèrent une définition géographique ou fonctionnelle, qui permettrait de n'apporter des rajustements de salaire que pour corriger des différences salariales inéquitables, et non pour réduire les différences salariales légitimes.

- D'autres groupes préfèrent adopter une définition géographico-fonctionnelle; plusieurs proposent des principes directeurs assez souples pour que les employeurs puissent eux-mêmes établir une définition appropriée.

- Les discussions ont aussi porté sur le traitement particulier des concessions et sur la possibilité d'établir des comparaisons d'emplois plus générales pour tenir compte des besoins des groupes particuliers qui ne profiteraient pas autrement de l'équité salariale.

CHAPITRE 3

PRÉDOMINANCE DE L'UN OU L'AUTRE SEXE

Selon le Livre vert:

> Une autre définition essentielle à la mise en oeuvre de l'équité salariale est celle de la prédominance de l'un ou l'autre sexe car, même s'il est possible que les employés déposent des plaintes individuellement, les comparaisons auront tendance à se faire entre les professions à prédominance masculine et féminine. La question de la prédominance d'un sexe se pose ainsi de deux façons. D'une part, il faut déterminer si la profession moins bien payée est à prédominance féminine. D'autre part, il faut déterminer si la profession mieux payée est à prédominance masculine. Si l'on répond aux deux questions par l'affirmative, la comparaison aux termes du principe d'équité salariale peut s'effectuer. (p. 21)

La prédominance de l'un ou l'autre sexe est un aspect essentiel de l'équité salariale. Un certain nombre d'intervenants se sont opposés à cette notion, mais d'autres l'ont acceptée sans cependant s'entendre sur la façon de la déterminer.

Opposition à la prédominance de l'un ou l'autre sexe

"Nous nous opposons au recours à un modèle de prédominance de l'un ou l'autre sexe pour déterminer les emplois qui devraient faire l'objet d'un examen aux termes du projet de loi sur l'équité salariale, a déclaré le Comité spécial sur l'équité salariale, groupe de spécialistes en ressources humaines. Nous sommes d'avis que l'équité interne devrait être établie pour tous les emplois au sein d'une entreprise. De cette façon, il sera possible de déterminer les injustices associées aux emplois traditionnellement réservés aux femmes et celles qui peuvent avoir influé sur les emplois à prédominance masculine."[1] De l'avis de ce groupe, la détermination d'un niveau de pourcentage pour l'établissement de la prédominance "pourrait gêner les efforts en matière d'équité salariale qui visent à rendre accessibles aux femmes les emplois non traditionnels... le succès même des efforts d'égalité en matière d'emploi peut réduire la prédominance de l'un ou l'autre sexe au point de faire échec aux efforts en matière d'équité salariale".[2]

La ville de Toronto appuie cette position. "Il importe de protéger chaque personne, a déclaré le maire Art Eggleton au nom de la ville de Toronto, et l'on doit continuer d'accorder de l'importance aux fonctions d'un poste plutôt qu'au sexe de son titulaire."[3] Cette politique est également acceptée par le Chinese Canadian National Council.

Pour sa part, la Municipalité de la Communauté urbaine de Toronto recommande que la prédominance de l'un ou l'autre sexe ne soit pas le seul facteur retenu pour déterminer la valeur comparative d'un emploi. "Il se peut qu'il y ait des comparaisons internes plus appropriées entre des emplois à prédominance féminine et des emplois reflétant une répartition plus équilibrée des sexes. Les statistiques de la Division de l'égalité des chances d'emploi de la Communauté urbaine de Toronto indiquent que le taux de salaire moyen des emplois qui ne comportent pas de prédominance de l'un ou l'autre sexe a tendance à être semblable au taux de salaire moyen des emplois à prédominance masculine."[4]

Appui à la prédominance de l'un ou l'autre sexe

Un grand nombre de groupes favorisent le recours à la prédominance de l'un ou l'autre sexe pour déterminer quels sont les travailleurs qui sont ou non admissibles aux comparaisons d'emploi, mais les suggestions varient quant à la définition à retenir à cette fin.

La fixation de seuils numériques pour l'établissement de cette prédominance a fait l'objet d'importantes discussions. Au Manitoba, par exemple, la loi fixe à 70 pour 100 le niveau de prédominance et un nombre minimal de 10 employés, tout en laissant la possibilité d'ajouter par négociation des groupes supplémentaires ou de fixer d'autres normes par voie de règlement. Par ailleurs, la loi fédérale n'a jamais établi de niveau spécifique de prédominance.*

---

* La Commission canadienne des droits de la personne a proposé une échelle mobile fondée sur l'importance de la population d'employés. Les niveaux proposés pour les groupes à prédominance féminine et masculine sont les suivants:

Moins de 100 employés	70 pour 100
100 à 500 employés	60 pour 100
Plus de 500 employés	55 pour 100

Selon la Fédération des Associations des enseignantes de l'Ontario (FAEO), si l'on adopte des seuils numériques pour l'établissement de la prédominance, le niveau de prédominance féminine devrait être fixé à 45 pour 100, étant donné que 44 pour 100 de la population active de l'Ontario est de sexe féminin.[5] Ce point de vue est également celui du SCFP, section 79, de l'Association des enseignantes de North York et de la Coalition pour l'équité salariale.

"Le seuil pour l'établissement de la prédominance devrait être initialement fixé à 66,6 pour 100 du personnel à temps plein du groupe étudié, a déclaré l'Association libérale de Durham Ouest. Après une période initiale de cinq à dix ans, ce seuil devrait être progressivement réduit jusqu'à 51 pour 100. Cette façon de faire favorisera la mise en oeuvre de l'équité salariale en premier lieu dans les régions les plus gravement affectées."[6]

Le Bureau de commerce de la Communauté urbaine de Toronto favorise cette approche progressive et suggère que le seuil initial soit établi à 90 pour 100 et soit réduit chaque année de 5 pour 100 jusqu'au seuil de 70 pour 100.[7] L'AGCSO et l'Association des hôpitaux de l'Ontario partagent ce point de vue.

Le niveau de prédominance de 70 pour 100 adopté au Manitoba reçoit l'appui de certains groupes d'employeurs, notamment de l'Ontario Mining Association, qui pense que c'est là une formule simple, facile à établir et à comprendre.[8] Ontario Hydro et la Municipal Electric Association sont d'avis que le niveau applicable devrait être au moins de 70 pour 100. Selon Ontario Hydro, ce seuil pourrait être corrigé à la baisse, au besoin, pour des catégories particulières d'emplois.[9]

Plusieurs groupes, notamment la Coalition pour l'équité salariale et la FTO, ont souligné que si le seuil était de 70 pour 100, toutes les causes fédérales en matière d'équité salariale, sauf une, auraient été perdues.*

---

* Dans ces causes, les bibliothécaires de sexe féminin dont l'emploi avait été comparé à celui des archivistes de sexe masculin et qui avaient reçu de 500 $ à 6 000 $ au titre du redressement de ces injustices, ne constituent que 65 pour 100 du nombre total d'employés. Environ 3 000 travailleurs des services généraux, des services alimentaires et des services de buanderie, qui profitèrent d'un règlement moyen de 5 000 $, travaillaient dans des catégories d'emploi où la prédominance féminine était de 60, 52 et 59 pour 100 respectivement.

Le Conseil canadien du commerce de détail recommande que les niveaux de pourcentage soient les plus élevés possible, surtout pour les petites entreprises, pour favoriser la mise en oeuvre de politiques d'emploi permettant de neutraliser la prédominance de l'un ou l'autre sexe.[10] L'Association des conseillers des écoles publiques de l'Ontario pense, pour sa part, qu'un seuil trop élevé aurait pour effet d'exclure tellement de personnes que l'équité salariale ne pourrait être mise en application. Inversement, un seuil trop faible aurait pour effet d'inclure tellement de personnes que le programme serait impraticable.[11]

L'Association des infirmiers et infirmières de l'Ontario souligne que "des pourcentages fixes et des échelles mobiles ont été utilisés, et que ces deux formules présentent des lacunes en raison de leurs seuils arbitraires."[12] Selon cet organisme, on pourrait recourir aux moyennes industrielles dans les très petits établissements pour déterminer, dans une entreprise donnée, les emplois à prédominance masculine et féminine.

À maintes reprises, les intervenants ont recommandé une grande souplesse dans la définition de la prédominance de l'un ou l'autre sexe. La Coalition pour l'équité salariale et les Business and Professional Women's Clubs de London et Stratford ont rappelé qu'en Grande-Bretagne, la loi sur l'équité salariale ne définit pas les emplois à prédominance masculine ou féminine. De l'avis de la Coalition pour l'équité salariale, l'imposition en Ontario d'un seuil numérique aurait un effet de guillotine et exclurait automatiquement un nombre important de femmes.[13]

Polysar Limitée et divers groupes, notamment le Conseil du travail de la Communauté urbaine de Toronto, le Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario (SEFPO), le député fédéral Charles Caccia et le SCFP, section 2424, recommandent également une formule souple, qui tiendrait compte de divers facteurs tels que les tendances passées en matière de prédominance et la taille de l'établissement. Cela est d'autant plus nécessaire, souligne le Centre des femmes de Sudbury[14], que les hommes se retrouvent de plus en plus dans des emplois auparavant réservés aux femmes. Il est très important, selon le SCFP, conseil de Sudbury, de savoir quelle était la prédominance sexuelle au moment de l'établissement de l'échelle des salaires.[15]

De l'avis des porte-paroles des Business and Professional Women's Clubs de London et Stratford, "la loi devrait être souple et tenir compte des antécédents historiques d'un emploi désigné, pour empêcher les employeurs de contourner la loi en modifiant la proportion des hommes et des femmes qui occupent cet emploi. Il se peut que les salaires payés soient faibles parce que le travail en cause était considéré comme un travail de femme."[16]

Certains groupes qui préconisent une formule souple suggèrent qu'elle soit déterminée par l'employeur ou par le biais de négociations. Le SCFP, Division Ontario, recommande que la question de la prédominance de l'un ou l'autre sexe soit réglée par l'employeur et le syndicat en cause.[17] De l'avis de ce groupe, il ne faut pas oublier que les taux de salaires de certains emplois aujourd'hui occupés par des femmes reflètent une prédominance masculine passée. Le SCFP cite l'exemple de secrétaires de sexe féminin travaillant pour le Conseil scolaire de Hamilton à l'unité d'entretien à prédominance masculine, qui gagnaient environ 2 000 $ de plus que les secrétaires de sexe féminin de l'unité des services de bureau, même si elles faisaient toutes le même genre de travail.[18]

"L'entreprise devrait négocier avec son personnel la question de la prédominance de l'un ou l'autre sexe."[19] C'est ce que recommande le SCFP, section 1000, qui représente 16 000 travailleurs d'Ontario Hydro dans toute la province. Ce point de vue est partagé par plusieurs groupes, notamment la FAEO, les Métallurgistes unis, le Conseil régional du SCFP de la Communauté urbaine de Toronto et le CREF, qui préconisent en outre un droit d'appel à l'organisme d'application de l'équité salariale.[20]

"Les employeurs devraient être autorisés à élaborer leur propre formule à cet égard, déclare l'Ontario Trucking Association. Lorsque l'entreprise est syndiquée, cela peut se faire par le biais de négociations entre l'employeur et le syndicat."[21]

L'Association des municipalités de l'Ontario recommande que les tendances passées et les fluctuations en matière de prédominance de l'un ou l'autre sexe, ainsi que l'importance de la population d'employés et une période raisonnable de stabilité servent à évaluer la pertinence du seuil établi par l'employeur,[22] qui variera nécessairement d'un employeur à l'autre.[23] Ce seuil serait déterminé par l'employeur, sous réserve de l'approbation de l'organisme d'application de l'équité salariale.[24]

Autres recommandations en matière de comparaisons

Certains intervenants se sont interrogés sur la façon de définir un emploi, en se demandant s'il faudrait un certain nombre d'employés dans un emploi avant de pouvoir établir des comparaisons.

Le SCFP, section 2424, écarte une définition restrictive d'un emploi ou d'un groupe d'emplois, craignant que les employeurs ne puissent échapper à la loi sur l'équité salariale en modifiant les titres des emplois ou en traçant certaines lignes de démarcation.[25]

Le Women's Lobby d'Ottawa a présenté le cas hypothétique d'un groupe de "travailleurs hospitaliers" comprenant des aides-infirmières et des infirmiers. L'employeur pourrait prétendre que ce groupe n'étant ni à prédominance masculine, ni à prédominance féminine, la loi ne s'applique pas dans ce cas. Ce groupe préconise donc, pour éviter cette forme d'évasion, que des comparaisons soient possibles entre des emplois individuels, et entre des parties d'un groupe.[26]

Ontario Hydro et la Municipal Electric Association ont présenté des recommandations sur la date du calcul de la prédominance de l'un ou l'autre sexe et le nombre d'employés nécessaire avant que la définition ne soit appliquée. La prédominance devrait être déterminée à la date à laquelle un organisme est tenu de respecter la loi. La Municipal Electric Association suggère qu'il y ait au moins cinq personnes dans un groupe d'emplois avant d'établir la prédominance et d'effectuer les comparaisons.[27]

L'Association des manufacturiers canadiens (AMC) recommande un minimum de dix employés dans un groupe. La Personnel Association of Ontario et la Fédération canadienne des entreprises indépendantes partagent ce point de vue. Selon l'AMC, cette définition ne permettrait que les comparaisons entre les emplois où une discrimination structurelle a pu intervenir.[28]

"Il est inquiétant de penser que le taux de salaire de dizaines, peut-être de centaines de femmes, puisse dépendre du taux de salaire d'un emploi occupé par un travailleur solitaire de sexe masculin", déclare la Commission des transports de Toronto, qui recommande que les postes qui n'ont qu'un titulaire ne puissent faire l'objet de comparaisons.

"Les travailleurs des services de garderie se retrouvent souvent dans des cadres où il y a très peu d'hommes, selon l'Ontario Coalition for Better Daycare. Il est donc très important que la loi n'impose pas un nombre minimal d'employés dans un emploi pour autoriser les comparaisons. Les travailleurs des garderies doivent pouvoir comparer leur emploi à tout autre emploi à prédominance masculine, indépendamment du nombre de titulaires de sexe masculin."[30]

Admissibilité des hommes

Certains groupes ont mal compris la deuxième prémisse du Livre vert, qui précise que les rajustements couverts par la loi seront limités aux employés de sexe féminin ou qui occupent des emplois à prédominance féminine. Le Livre vert entend englober les employés de sexe masculin dans les emplois à prédominance féminine, mais certains groupes ont pensé que seules les femmes se retrouvant dans ces catégories seraient admissibles. Ils ont donc souligné que les rajustements devraient aussi s'adresser aux employés de sexe masculin, qui devraient aussi pouvoir déposer des plaintes ou faire des comparaisons d'emploi.

Le SCFP, Division Ontario, déclare: "Il semble que si les hommes qui occupent un emploi à prédominance féminine voient leur salaire augmenter par suite d'une mesure d'équité salariale, ils ne pourront eux-mêmes présenter de plainte... Comme les femmes, les hommes doivent avoir le droit de déposer une plainte s'ils considèrent que leur salaire est inéquitablement bas parce qu'ils font un travail traditionnellement effectué par des femmes."[31] Le Business and Professional Women's Club de Sudbury et le SCFP, section 1000, partagent ce point de vue.

L'AGCSO fait remarquer que l'application de l'équité salariale aux seuls employés de sexe féminin ne ferait que créer des problèmes de motivation pour les travailleurs de sexe masculin occupant des emplois sous-évalués, et susciter des contestations éventuelles de la loi au titre de la Charte des droits et libertés.[32] Dans son mémoire, la Coalition pour l'équité salariale souligne qu'il peut se faire, dans un certain nombre de cas, que les travailleurs de sexe masculin d'un établissement finissent par se retrouver en majorité dans un emploi traditionnellement réservé aux femmes. "Il est indispensable que la loi sur l'équité salariale tienne compte des besoins des travailleurs des deux sexes, lorsque le sexe influe sur le taux de salaire."[33]

Questions juridiques et constitutionnelles

Quelques groupes ont abordé les aspects juridiques et constitutionnels de la question de la prédominance de l'un ou l'autre sexe.

Les Business and Professional Women's Clubs of Ontario ont souligné que les distinctions bureaucratiques touchant la prédominance d'un sexe pourraient jeter le discrédit sur la loi sur l'équité salariale, et servir principalement à alimenter des débats juridiques pour contourner la loi.[34]

La FAEO craint que si la loi stipule des seuils numériques restrictifs, elle ne soit une invitation à la contestation. "Du point de vue légal et moral, ces seuils sont tout à fait injustifiables et pourraient signifier une exemption généralisée pour les petites entreprises."[35] L'organisme rappelle que le Canada et l'Ontario ont ratifié l'entente de l'Organisation internationale du travail, qui ne comporte pas de restrictions fondées sur la prédominance des sexes. En outre, la Charte des droits prévoit pour chaque personne l'égalité en matière d'avantages et de protection de la loi.[36]

Selon l'AFPC, la fixation d'un seuil pour l'établissement de la prédominance enfreindrait directement l'article 15 de la Charte, si elle empêchait la présentation de plaintes.[37] Ce point de vue est également celui du Comité d'action nationale sur la condition féminine: "Ces seuils peuvent être considérés contraires à la section de la Charte canadienne des droits et libertés qui porte sur les droits à l'égalité. Cette distinction entre des groupes pourrait être considérée comme une "limite raisonnable" au sens de la Charte, si les catégories peuvent se justifier... Par ailleurs, toute distinction non fondée pourrait inciter les employeurs à défier la loi, ce qui pourrait retarder pendant des années la mise en oeuvre de l'équité salariale, peut-être même aboutir à une ordonnance qui invaliderait tout le processus."[38]

Le groupe Times Change recommande instamment que l'esprit de la loi l'emporte sur "les subtilités juridiques ou les politiques visant davantage à exclure qu'à inclure les travailleurs de sexe féminin concernés".[39]

RÉSUMÉ

- Certains groupes s'opposent à ce que la prédominance de l'un ou l'autre sexe soit un élément de la mise en oeuvre de l'équité salariale. D'autres recommandent une certaine souplesse dans la définition de ce terme.

- Quelques recommandations ont été faites touchant les normes en matière de pourcentage. Selon certains, ces normes permettraient de déterminer clairement les employés qui devraient profiter de rajustements salariaux. Des suggestions diverses ont été présentées sur le pourcentage qui pourrait être approprié.

- Selon un certain nombre de groupes, les règlements sur la prédominance des sexes pourraient fournir l'occasion de contourner la loi.

- Certaines questions d'ordre juridique et constitutionnel ont été soulevées. Selon certains, l'établissement de normes en matière de prédominance pourrait être contraire à la Charte des droits et libertés, ce qui pourrait entraîner des contestations devant les tribunaux et invalider l'ensemble du processus.

CHAPITRE 4

COUVERTURE ET EXCEPTIONS

Selon le Livre vert:

> Les trois grands modèles, le modèle basé sur les plaintes, le modèle à base patronale et le modèle intégré, peuvent s'appliquer à tous les employeurs du secteur parapublic et du secteur privé. Il peut cependant exister des exceptions, en termes de taille de l'entreprise, par exemple. (p. 40)... Aux termes du modèle à base patronale ou de l'approche intégrée, la mise en oeuvre progressive pourrait être limitée à la taille de l'employeur, sur la base du nombre d'employés de l'établissement. Cette différenciation est fondée sur l'hypothèse que les petites et moyennes entreprises risquent d'avoir des ressources moindres que les entreprises plus importantes et de ne pas disposer de système d'évaluation des emplois. (p. 42)

Les audiences publiques ont permis aux intervenants de réfléchir à la question de la mise en oeuvre de l'équité salariale: la loi pourrait être appliquée à tous les employeurs, par exemple, ou pourrait prévoir des exemptions pour certains groupes.

Couverture générale

Un grand nombre de groupes ont indiqué que la mise en oeuvre de l'équité salariale ne devrait pas comporter d'exceptions pour les employeurs ou les secteurs industriels, et recommandent que la loi protège tous les travailleurs de l'Ontario.

C'est cette position qu'appuient la FTO, Times Change, le Women's Decade Council du Nord-Ouest de l'Ontario et la CAWE. Selon Times Change, "pour être efficace et équitable, la loi sur l'équité salariale doit être mise en oeuvre chez tous les employeurs sans exception, qu'il s'agisse d'une entreprise publique ou privée, d'un organisme sans but lucratif ou d'une entreprise petite, moyenne ou grande".[1]

Pour certains, les exceptions reconnues pour certains employeurs ou certains secteurs seraient inéquitables pour les employés qui ne seraient pas admissibles. C'est ce que soutient le Syndicat international des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, qui considère qu'en excluant de l'application de l'équité salariale un

nombre important de femmes, on ne ferait que perpétuer la discrimination actuelle qu'elles subissent généralement.[2]

Quelques groupes, notamment la Coalition pour l'équité salariale et la FAEO, rappellent que la Loi canadienne sur les droits de la personne et la Charte des droits et libertés du Québec ne prévoient pas d'exemptions à la couverture en matière d'équité salariale, et qu'elles s'appliquent à la fois au secteur public et au secteur privé.

Couverture du secteur parapublic

Plusieurs groupes ont recommandé que la loi sur l'équité salariale proposée pour la fonction publique couvre les employeurs du secteur parapublic.* Le gouvernement devrait utiliser, pour les employeurs du secteur parapublic, la définition que l'on retrouve dans la Loi de 1983 sur la révision des prix et de la rémunération. Dans son mémoire, l'AIIO met en doute le bien-fondé d'une couverture limitée. "Alors qu'une définition large serait utile pour nos membres, pourquoi la loi propose-t-elle soudain une définition du secteur public limitée à la fonction publique et aux sociétés de la Couronne?"[3] Ce point de vue est partagé par le SCFP, Division Ontario, l'Association du personnel de l'Université Western Ontario et le Syndicat international des employés de services.

Un grand nombre de syndicats et de groupes de femmes recommandent que le secteur public et le secteur privé soient visés par une seule loi, pour assurer une couverture uniforme à tous les travailleurs ontariens. Cette mesure reçoit l'appui du groupe Organized Working Women, section d'Ottawa, du Conseil du travail d'Ottawa, du Groupe pour la condition féminine de London et de l'Association des enseignantes du comté de Waterloo.

---

* Le projet de loi 105 sur l'équité salariale dans la fonction publique a été présenté en février 1986, dans le cadre de l'engagement pris par le gouvernement de proposer une loi pour la fonction publique. Cette loi couvre tous les employés de la Fonction publique de l'Ontario, ainsi que ceux des six organismes qui relèvent de la Loi sur la négociation collective des employés de la Couronne.

Exemptions possibles

Quelques entreprises et groupes d'employeurs, notamment l'Organisation canadienne des petites entreprises, recommandent des exemptions pour les petites et moyennes entreprises qui n'ont pas les ressources humaines ou financières nécessaires pour élaborer ou mettre en oeuvre un plan d'évaluation des emplois. Polysar Limitée partage cette position: "De par notre expérience dans l'administration d'un système d'évaluation des emplois, nous pensons que les coûts par employé seraient trop élevés pour une petite entreprise qui devrait mettre en oeuvre un tel système."[4] La Chambre de commerce de l'Ontario, le cabinet d'avocats Mathews, Dinsdale and Clark et l'ACFPA soutiennent ce point de vue. Deux seuils ont été suggérés pour être admissibles à cette exemption: moins de 100 employés par établissement, ou moins de 20 employés.

Un petit nombre d'intervenants s'opposent à l'exemption des petites entreprises, qui se trouveraient ainsi à profiter d'un avantage compétitif indû. Selon le Conseil canadien du commerce de détail, l'exclusion des petites entreprises serait discriminatoire par rapport aux moyennes et aux grandes entreprises qui seraient assujetties à la loi sur l'équité salariale.[5] La CAWE est du même avis, et pense que l'exclusion des petites entreprises serait à l'origine d'injustices sur le marché.[6]

Les travailleurs syndiqués et les groupes de femmes s'opposent vigoureusement aux exemptions dont pourraient profiter les petites et moyennes entreprises, et les considèrent injustes pour les femmes qui travaillent dans les petites entreprises qui seraient exemptées. Le Chinese Canadian National Council déclare: "Prévoir des restrictions selon la taille à l'application de l'équité salariale, c'est comme limiter la couverture du salaire minimum aux entreprises d'une certaine taille... Les statistiques indiquent que 30 pour 100 des femmes de la population active ontarienne travaillent dans des entreprises de moins de 20 employés. C'est là la situation courante des Canadiennes d'origine chinoise, qui travaillent dans de petites usines, des restaurants ou des buanderies."[7]

La Coalition des femmes des minorités visibles exprime le même point de vue: "En exemptant les petites entreprises de l'application de la loi, on se trouverait à exclure une grande majorité des femmes des minorités visibles, qui travaillent, comme la plupart des femmes en Ontario, dans des entreprises de 50 employés ou moins."[8]

D'autres ont fait remarquer que les femmes qui travaillent dans les petites entreprises sont généralement sous-payées.

Le Comité spécial sur l'équité salariale, qui s'oppose à l'exemption des petites entreprises, souligne que ces employeurs peuvent réaliser l'équité salariale en recourant à un système moins complexe d'évaluation des emplois, par le biais de "comparaisons de groupes de facteurs", et que les entreprises peuvent adopter le programme par des méthodes appropriées à leur taille et à leurs besoins.[9]

Un certain nombre de groupes est d'avis que la loi sur l'équité salariale devrait être assez souple pour permettre aux petites entreprises de s'y adapter, par le biais d'une aide financière, de services de consultation, ou d'une période de grâce leur donnant plus de temps pour se conformer aux nouvelles exigences qui leur seraient imposées. Polysar Limitée recommande que le gouvernement accorde une aide spéciale, au besoin, sous forme d'allocation financière ou de consultation pour les entreprises qui ont moins de 50 employés.[10]

La CAWE recommande aussi une certaine souplesse à l'égard des petites entreprises, par le biais d'une information et d'une orientation assurées par un service téléphonique, des ateliers et des colloques.[11] Le CREF propose une autre formule: "Les entreprises qui ont 25 employés ou moins ne seraient pas tenues d'adopter un programme officiel, mais devraient obtenir des résultats positifs dans un délai de quatre ans."[12]

Quelques entreprises et groupes d'employeurs, dont la Canadian Daily Newspaper Publishers Association et le Conseil canadien du commerce de détail, recommandent d'exempter le secteur privé de l'application de la loi sur l'équité salariale, en raison des coûts accrus et du fardeau administratif alourdi qu'elle entraînerait.

Un statut spécial est aussi recommandé pour certains secteurs industriels. L'Accommodation Motel Ontario Association préconise une exemption pour ce secteur industriel, "dont les emplois ont un caractère fluctuant et exigent l'apprentissage et l'exécution d'une gamme variée de tâches et de responsabilités de façon régulière ou par roulement". Selon cet organisme, l'imposition de l'équité salariale dans l'industrie du tourisme et de l'hébergement entraînerait des coûts trop élevés.[13]

Ce point de vue est partagé par l'Association of Ontario Motels and Motor Inns.

L'ACFPA recommande aussi une exemption pour certains secteurs industriels. "Dans l'industrie des pièces d'automobile, une exception devrait peut-être être autorisée pour toutes les entreprises... visées par l'entente commerciale sur les produits de l'automobile." Au titre de cette exemption, la loi ne s'appliquerait pas lorsqu'une entreprise est en concurrence avec une autre dans un territoire non assujetti à l'équité salariale.[14]

Travailleurs à temps partiel, occasionnels et contractuels

La couverture des travailleurs à temps partiel, occasionnels et contractuels a aussi fait l'objet d'observations lors des présentations orales et dans les mémoires. Les groupes de travailleurs et de femmes recommandent généralement que l'équité salariale couvre aussi ces travailleurs. "Le travail à temps partiel n'exige pas moins de responsabilités ou de compétence, ou n'est pas moins important pour l'employeur", déclare le YWCA d'Oshawa.[15] Le Comité provincial de la condition féminine du SEFPO propose d'inclure également les étudiants et stagiaires.[16]

L'AGCSO se dissocie de ce point de vue. Elle recommande que les travailleurs occasionnels, les étudiants employés au cours des vacances et les gestionnaires qui jouent un rôle important dans l'établissement des politiques soient exemptés des dispositions de la loi sur l'équité salariale.[17] La Personnel Association of Ontario est d'avis que les exemptions prévues pour certaines catégories d'emploi au titre du Règlement 205 de la Loi sur les normes d'emploi devraient aussi être reconnues par la loi sur l'équité salariale, par exemple les étudiants qui travaillent dans le cadre de programmes de stage. L'association recommande aussi des exemptions pour les propriétaires, les travailleurs temporaires et les actionnaires principaux d'une entreprise.[18]

L'AMC se prononce vivement contre l'inclusion des travailleurs temporaires, par rapport aux travailleurs à temps partiel: "Seuls les employés à temps plein et à temps partiel définis comme recevant le programme d'avantages sociaux d'une entreprise devraient être couverts par la loi sur l'équité salariale, qui devrait prévoir des exemptions pour les employés tels que les étudiants et les travailleurs occasionnels, qui ne sont pas inclus dans le processus d'évaluation des emplois."[19]

Dans une présentation conjointe, le Comité provincial de la condition féminine du SEFPO et le Comité sur la condition féminine du Conseil du travail de Thunder Bay ont souligné que bien des entreprises risquent de faire faire à l'extérieur du travail accompli auparavant par des employés réguliers, pour contourner la loi sur l'équité salariale.[20]

Études sur l'équité salariale

Un certain nombre d'entreprises et de groupes d'employeurs recommandent de procéder à une étude approfondie des coûts possibles et des effets économiques indirects d'une politique sur l'équité salariale, avant sa mise en oeuvre.

L'Apparel Manufacturers Association of Ontario demande que son secteur industriel soit exempté de l'application de la loi jusqu'à ce qu'une étude économique soit faite sur les effets de cette loi sur l'industrie.[21]

D'autres groupes recommandent la réalisation d'études de coûts, y compris une analyse approfondie des coûts et des avantages, avant d'appliquer l'équité salariale au secteur privé. C'est là le point de vue du Council of Ontario Contractors Association, de l'AMC, de la Chambre de commerce de l'Ontario et du Bureau de commerce de la Communauté urbaine de Toronto.

RÉSUMÉ

- Les discussions sur la couverture et l'exemption ont porté principalement sur la possibilité d'exempter les petites et moyennes entreprises. Ceux qui favorisent cette exemption soulignent que le fardeau financier et administratif de la mise en oeuvre d'un programme d'équité salariale serait trop élevé pour les petits employeurs.

- Les groupes qui s'opposent à une exemption pour les petites entreprises préfèrent généralement que la couverture soit la plus large possible, tout en recommandant une souplesse suffisante pour que les petites entreprises puissent respecter les nouvelles exigences du programme.

- Plusieurs groupes recommandent que la loi sur l'équité salariale s'applique à tous les travailleurs, y compris aux étudiants, aux stagiaires, aux travailleurs à temps partiel,

occasionnels et temporaires. Ceux qui s'opposent à cette couverture élargie proposent que l'équité salariale ne s'applique qu'aux travailleurs visés par le système d'évaluation des emplois.

- Un certain nombre d'intervenants recommandent que tous les employés du secteur parapublic soient couverts par la loi proposée pour la fonction publique. Cette couverture serait conforme à la loi de 1983 sur les restrictions salariales.

- La possibilité d'une exemption pour certains secteurs industriels précis n'a guère fait l'objet de discussions.

CHAPITRE 5

ÉVALUATION DES EMPLOIS

Selon le Livre vert:

> L'expression "évaluation des emplois" fait référence au processus utilisé par les employeurs pour déterminer la valeur comparative d'un emploi particulier ou d'un groupe d'emplois au sein d'un organisme. Les méthodes d'évaluation des emplois visent à équilibrer l'équité intérieure avec l'équité extérieure, c.-à-d. qu'elles sont utilisées pour établir des rapports de salaire équitables entre les employés occupés au sein d'une entreprise tout en veillant simultanément à ce que les salaires reflètent les conditions qui prévalent sur le marché. L'équité en matière de salaire, composante de l'équité intérieure, introduit une troisième dimension dans les analyses conventionnelles d'évaluation des emplois.
>
> Jusqu'à maintenant, les comparaisons d'emplois se sont habituellement limitées à des types de travail similaires (c.-à-d. travail égal). La mise en oeuvre de l'équité salariale exigera que des comparaisons soient établies entre des emplois dissemblables pour décider si, sur la base des mêmes normes d'évaluation, ils sont d'égale valeur pour l'employeur... Les systèmes existants d'évaluation des emplois peuvent être utilisés pour évaluer la valeur égale dans la mesure où l'approche employée est exempte de préjugés sexistes et peut s'appliquer à différents types d'emploi. (pp. 23-24)

Un grand nombre de mémoires ont porté sur deux questions essentielles du Livre vert: "Que doivent signifier en pratique les expressions "salaire égal" et "valeur égale"? Comment détecter et éliminer les préjugés sexistes des pratiques d'évaluation d'emploi et d'établissement des salaires?"

Méthodes d'évaluation des emplois

Un grand nombre d'intervenants ont discuté des méthodes d'évaluation des emplois, des techniques modernes à cette fin, de la possibilité d'imposer par la loi une méthode d'évaluation et de l'effet des pratiques actuelles des employeurs sur l'équité salariale.

Le groupe Personnel Systems souligne que l'évaluation des emplois, qui peut être parfois subjective, permet néanmoins de déterminer les injustices salariales. "C'est un fait établi que l'évaluation des emplois est un outil imprécis, dont la subjectivité a toujours été un objet de préoccupation... On peut quand même écarter une bonne partie

de cette subjectivité si la méthode d'évaluation retenue est conçue et mise en oeuvre de façon appropriée."[1]

Ce point de vue est partagé par le Comité ontarien sur la condition féminine: "Nous ne pensons pas qu'il existe actuellement de méthode (d'évaluation des emplois) exempte de préjugés sexistes, mais il est possible d'améliorer ces méthodes pour qu'elles n'en comportent pas."[2]

Woods Gordon Management Consultants aborde ainsi cette question: "Les méthodes d'évaluation des emplois, qui évaluent les qualifications des titulaires de postes plutôt que la valeur des tâches effectuées, risquent souvent de comporter des préjugés sexistes." Pour les éliminer, les mesures suivantes sont proposées: "Nous suggérons de recourir à des groupes d'étude internes, comprenant un nombre égal de représentants des deux sexes aux divers paliers de l'entreprise, pour étudier ces questions et dégager un consensus sur la façon de les régler."[3]

Certains groupes ne cachent cependant pas leur scepticisme, et croient que la subjectivité interne des méthodes d'évaluation des emplois est tellement grande que ces méthodes ont presque perdu toute leur signification. "Il est impossible de déterminer avec exactitude ou objectivité la valeur des emplois qui ne sont pas au moins semblables, souligne Cummings Signs of Canada (1984) Ltd. Quelle que soit la méthode utilisée, les résultats reflètent nécessairement le jugement de valeur du responsable de l'évaluation..."[4] L'AMC partage ce point de vue: "L'évaluation des emplois ne relève pas d'une science exacte... Elle ne fournit qu'un cadre systématique ou objectif permettant d'établir un jugement de valeur subjectif..."[5]

La Fédération canadienne des entreprises indépendantes est d'avis que l'évaluation des emplois n'est pas praticable dans les petites entreprises. "Ces techniques ont été élaborées pour servir dans des grandes entreprises qui disposent de systèmes de gestion du personnel. Elles sont... mal adaptées à la petite entreprise, où les tâches sont très souples... et qui n'ont pas de spécialistes ou de service du personnel."[6]

<u>Évaluation des emplois prévue par la loi</u>

Le Livre vert souligne qu'il n'est "guère probable qu'une seule méthode d'évaluation des emplois puisse être appliquée dans tout l'Ontario" (p. 21). C'est aussi

le point de vue d'une partie importante des intervenants, notamment les Business and Professional Women's Clubs of Ontario, les membres du SEFPO du Seneca College, le Groupe d'action des femmes de Sudbury, L'Ontario Mining Association et l'AMC. Selon le Groupe d'action des femmes de Sudbury, il n'est ni souhaitable ni réaliste d'imposer à tous les employeurs une seule méthode d'évaluation.[7] Cet avis est partagé par la Coordonnatrice à la condition féminine de l'Université Carleton: "Plutôt que d'adopter un seul système général d'évaluation pour la province, il faudrait choisir une méthode permettant d'évaluer et d'élaborer des systèmes faisant appel à diverses normes, appropriées à l'établissement en cause: absence de préjugés sexistes, application fiable et uniforme, résultats objectivement valables et équitables."[8]

Évaluation conjointe des emplois

Selon la Fédération des enseignants des écoles secondaires de l'Ontario (FEESO), "dans les milieux de travail syndiqués, la méthode d'évaluation des emplois devrait faire l'objet de négociations entre l'agent de négociation et l'employeur".[9]

Ce point de vue est partagé par la section 343 de l'Union internationale des employés professionnels et de bureau, l'Ontario Coalition for Better Daycare, le National Union of Provincial Government Employees et l'AIIO. Les Métallurgistes unis soulignent que leur étude conjointe, "fondée sur la collaboration du syndicat et de l'employeur en vue de déterminer la valeur relative des emplois distincts", est un excellent exemple d'évaluation conjointe.[10]

L'Association des employés municipaux de l'Ontario s'oppose à une évaluation conjointe: "Nous ne connaissons aucune municipalité ontarienne qui ait fait l'expérience de l'évaluation conjointe des emplois et en recommanderait l'adoption à une autre municipalité... Comme l'adoption d'une méthode d'évaluation des emplois dans une entreprise est une question délicate, le recours à un tiers et l'imposition de la négociation pour sa mise en oeuvre en rendent la gestion pratiquement impossible."[11]

Réduction des préjugés sexistes

L'élimination des préjugés sexistes des systèmes officiels ou officieux d'évaluation des emplois et d'administration des salaires est au coeur même de l'équité salariale. Le Livre vert présente quelques éléments de ces systèmes qui peuvent comporter des préjugés sexistes.

L'un de ces secteurs est la collecte des données. La méthode de collecte des données retenue doit tenir compte des différences entre les emplois à prédominance masculine et féminine. Le Livre vert souligne aussi que les responsables de l'évaluation peuvent se faire l'écho de ces préjugés en ayant recours à des valeurs subjectives dans leur travail.

L'AMO recommande que l'organisme d'application de l'équité salariale fournisse des questionnaires modèles exempts de préjugés, qui pourraient servir à la collecte des données dans le cadre du plan d'évaluation des emplois.[12]

Le Conseil de l'éducation de Toronto juge utile d'indiquer aux commissaires qu'il a déjà accepté le principe de l'équité salariale et établi un comité chargé d'élaborer un système d'évaluation des emplois exempt de préjugés sexistes.[13]

Dans un mémoire conjoint, la section d'Ottawa du groupe Organized Working Women et le Conseil du travail d'Ottawa soulignent que l'évaluation des emplois est influencée par des valeurs subjectives, et qu'il importe donc "que la loi soit assez souple pour permettre l'élaboration d'une gamme variée de programmes d'équité salariale".[14]

Selon le Groupe d'action des femmes de Sudbury, la plupart des systèmes d'évaluation comportent des préjugés sexistes, mais il est possible de réviser l'évaluation des emplois en conséquence. "Si nous cherchons à élaborer un système d'évaluation à partir de la connaissance que nous avons de certains de ces préjugés, nous pouvons arriver à un excellent compromis."[15]

Les comparaisons d'emploi sont fondées sur divers facteurs, notamment la compétence, l'effort, la responsabilité et les conditions de travail. Le groupe Hansen Consultants explique que, lorsqu'il cherche à éliminer les préjugés sexistes, il retient des facteurs faisant appel "aux aspects de tous les types d'emploi et d'activité associés au travail des

femmes, p. ex. la responsabilité de personnes plutôt que de machines, le bruit et les effets des systèmes informatiques et des terminaux à écran sur le travail".[16] Selon Woods Gordon Management Consultants, les systèmes d'évaluation des emplois doivent démontrer qu'ils tiennent compte du poids relatif des exigences psychiques (qui caractérisent les emplois à prédominance féminine) et des exigences physiques (qui caractérisent les emplois à prédominance masculine).[17]

L'Ontario Mining Association recommande que l'examen des méthodes d'évaluation des emplois se limite à confirmer l'application uniforme d'une méthode exempte de préjugés. Elle propose également d'accorder toute la considération nécessaire aux facteurs associés au travail.[18]

Une valeur ou un poids relatif est attribué à chaque facteur, dans l'évaluation des emplois, ce qui peut aussi entraîner d'autres risques de préjugés sexistes. C'est ce que souligne le Comité ontarien sur la condition féminine: "Souvent, les programmes d'évaluation existants déterminent le poids relatif des facteurs à partir des salaires correspondant aux emplois. Pourtant, les salaires traduisent les propres valeurs culturelles qu'il importe de modifier. Le système d'évaluation qui associe l'équité interne au marché ne traduit donc pas véritablement la valeur relative des emplois au sein d'une entreprise."[19] Ce point de vue est partagé par le Comité spécial sur l'équité salariale: "La pondération des facteurs à rémunérer doit se faire à priori; ces facteurs ne doivent jamais être déterminés à partir des salaires existants ou des taux du marché, qui peuvent être fondés sur des préjugés."[20]

Le groupe Personnel Systems est également d'avis que les taux de salaire ne doivent pas être fixés exclusivement par l'influence du marché. À partir d'une analyse du spécialiste en gestion Richard I. Henderson sur le recours exclusif aux données du marché pour déterminer la valeur des emplois, le groupe souligne que les responsables du recrutement et de l'embauchage du personnel savent très bien qu'il y a toutes sortes de marchés pour toutes sortes d'emplois... "En réalité, les grands employeurs de la plupart des régions établissent leur propre marché, et les petits employeurs qui ne sont pas capables ou désireux de respecter les taux de salaire établis par l'entreprise dominante ne paient pas à leur personnel le taux du marché."[21]

Plusieurs employeurs sont cependant d'avis qu'on ne peut véritablement évaluer des emplois sans recourir au marché. C'est ce que pensent également l'ACFPA, l'Hôpital universitaire de London et la Chambre de commerce de l'Ontario. Selon cette dernière, "il est indispensable que la notion de valeur tienne compte des forces externes du marché où l'employeur recrute son personnel".[22]

Au moins un groupe de femmes ne s'inquiète pas de l'absence de méthodes d'évaluation des emplois exemptes de préjugés sexistes. Selon le Conseil consultatif de l'Ontario sur la condition féminine, "le fait qu'il n'existe pas de système d'évaluation des emplois exempt de préjugés à l'heure actuelle, ne présume en rien de l'avenir. C'est là le défi que le Livre vert présente aux spécialistes des ressources humaines et de la rémunération".[23]

Principes d'orientation

Le Livre vert propose des normes minimales permettant aux employeurs d'analyser leurs méthodes d'évaluation des emplois pour s'assurer qu'elles ne comportent pas de préjugés sexistes. Un certain nombre de groupes sont d'accord avec cette recommandation.

La Municipal Electric Association propose instamment que la loi énonce des principes directeurs sur les facteurs à utiliser dans l'évaluation des emplois.[24] Tout en partageant ce point de vue, l'AMO recommande que des "normes minimales pour déterminer la valeur des emplois soient établies pour les employeurs et s'appliquent à l'évaluation des emplois, et que des principes directeurs soient aussi élaborés par l'organisme d'application, comportant notamment des plans acceptables d'évaluation des emplois qui soient réputés exempts de préjugés et s'ajoutent aux méthodes connues..."[25]

Polysar Limitée partage ce point de vue: "Nous recommandons que le gouvernement impose des normes minimales aux employeurs pour évaluer les emplois et les salaires qui leur correspondent." Mais l'entreprise fait une réserve: "L'employeur devrait cependant pouvoir décider de l'adoption d'un système d'évaluation... (une fois qu'il a été établi) que ses normes en matière de rémunération ne sont pas discriminatoires d'après les normes prévues par le gouvernement."[26]

Formules précises d'évaluation

Selon le Comité spécial sur l'équité salariale, "pour être valable, il n'est pas nécessaire qu'un système d'évaluation des emplois soit complexe. Dans une petite entreprise, qui comporte un petit nombre d'emplois, on peut recourir à une approche plus simple et plus directe que dans une très grande entreprise..."[27] La comparaison de groupes de facteurs pourrait facilement répondre aux besoins des petites entreprises.[28] Cette méthode pourrait servir dans les très petites organisations... elle serait facile à comprendre et à élaborer, et son administration ne serait pas coûteuse."[29]

Les Métallurgistes unis soulignent que leur programme "Cooperative Wage Study" (CWS) peut aussi favoriser l'équité salariale. Ce programme permet d'évaluer les emplois les uns par rapport aux autres, ainsi que le travail d'usine et de bureau selon différents ensembles de facteurs. Le programme utilisé pour les travailleurs d'usine accorde plus d'importance à l'effort physique et aux conditions de travail; le programme utilisé pour les emplois de bureau met l'accent sur les aptitudes intellectuelles, la formation et l'expérience.

Selon les Métallurgistes unis, "nous constatons qu'au titre de ce programme, les augmentations de salaire entre les catégories d'emploi augmentent deux fois plus rapidement pour le personnel de bureau que pour les travailleurs d'usine. Cela vient de ce que l'usine compte en moyenne deux fois plus de catégories d'emploi. C'est ainsi qu'un emploi de catégorie 10 à l'usine équivaut à un emploi de catégorie 5 au bureau".[30]

RÉSUMÉ

- Certains groupes sont d'avis qu'il est possible d'éliminer la subjectivité et les préjugés sexistes de l'évaluation des emplois, mais d'autres pensent que ce n'est pas là un objectif réaliste. Tous s'entendent cependant sur la question de l'application d'une seule méthode d'évaluation: l'imposition d'une seule technique d'évaluation à l'échelle de la province est inacceptable. Certains groupes recommandent que l'employeur qui s'est doté d'un système d'évaluation des emplois puisse s'en servir, s'il est exempt de préjugés sexistes.

- Quel que soit le système officieux ou officiel d'évaluation des emplois retenu par une entreprise, un certain nombre de groupes sont d'avis qu'il importe d'éliminer les préjugés sexistes des instruments de collecte des données, de la définition des facteurs et de leur mise en oeuvre. De façon générale, on reconnaît la nécessité de normes minimales obligeant les employeurs à s'assurer que leurs méthodes d'évaluation sont exemptes de préjugés.

- Quelques techniques d'évaluation précises ont été proposées pour établir la valeur égale des emplois sur le marché du travail, notamment une méthode d'évaluation faisant appel à la comparaison de groupes de facteurs, qui pourrait être adaptée à la petite entreprise, et la méthode "Cooperative Wage Study" mise au point par les Métallurgistes unis.

CHAPITRE 6

RAJUSTEMENT DES SALAIRES

Selon le Livre vert:

> Le terme salaire, ou rémunération, englobe généralement un certain nombre de composantes: salaire direct, heures supplémentaires, disponibilité, allocation de mérite, primes, participation aux bénéfices, vacances, congés d'études, congés de maternité, paiement des assurances, pensions et revenus casuels... Il faudra déterminer ce qui est entendu par l'expression "salaire égal" aux termes de la loi. Par exemple, la convention de l'Organisation internationale du travail dont l'un des objectifs est l'équité en matière de salaire envisage de donner au terme "salaire" une définition qui dépasse les simples gains. Le gouvernement fédéral a adopté un système de "rémunération totale" qui comprend le calcul de tous les paiements quantifiables octroyés aux employés dans les groupes en cause. (p. 28)

La question du redressement des disparités salariales est l'une des plus concrètes qui aient été abordées au cours des consultations publiques, et les interventions se sont caractérisées par leur pragmatisme.

Rémunération totale

Un certain nombre d'intervenants favorisent un système de "rémunération totale". Selon la CAWE, le salaire devrait englober "toute forme de rémunération versée pour un travail effectué par une personne: salaire, commission, vacances, indemnité de cessation d'emploi, primes, valeur raisonnable du logement ou de l'hébergement, transport, valeur des avantages auxquels l'employé a droit, même s'ils ne lui sont pas versés".[1] Ce point de vue est partagé par les Business and Professional Women's Clubs of Ontario, l'Association des enseignantes du comté de Waterloo, les travailleurs retraités des TUA, le Bureau de commerce de la Communauté urbaine de Toronto et Woods Gordon Management Consultants. Selon ce dernier intervenant, "il importe d'adopter une définition élargie de la rémunération, englobant les diverses formes d'avantages, de casuels, de primes, et les autres formes de rémunération directe et indirecte, ainsi que les paiements en nature".[2]

L'avocate Christine Elwell favorise une définition élargie de l'équité salariale, englobant les avantages en matière d'assurance et de retraite: "Les dispositions actuelles de la Loi sur les normes d'emploi et de ses règlements d'application sont tout à fait insuffisantes, car elles autorisent la discrimination fondée sur le sexe si elle est établie sur une base actuarielle."[3]

Le Congress of Canadian Women considère qu'il est indispensable que le "salaire" englobe l'ensemble de la rémunération: "Cela est d'autant plus important que les femmes âgées souffrent grandement de n'avoir pas le droit de toucher des pensions appropriées, en raison du fait que certaines employées se voient refuser le droit de participer à un régime de retraite."[4]

Salaire

Si un grand nombre d'employeurs et d'entreprises appuient le principe de la rémunération totale, plusieurs recommandent que l'équité salariale ne tienne compte que du salaire. C'est ce que proposent notamment l'AMC, la Municipal Electric Association et le Conseil canadien du commerce de détail. Si la partie quantifiable de la rémunération doit être le salaire de base, certains groupes jugent cependant, comme Polysar Limitée, "qu'il est important que le droit aux avantages dans un établissement ne soit pas discriminatoire et que des principes directeurs soient établis à cette fin par l'organisme d'application de l'équité salariale".[5] Ce point de vue est partagé par Ontario Hydro: "La loi pourrait exiger que les avantages soient évalués séparément, pour déterminer si la politique est appliquée de façon discriminatoire."[6]

Selon l'Ontario Trucking Association, qui recommande que le salaire n'englobe que le salaire direct, "le fait d'englober tous les avantages en matière de rémunération ne ferait qu'alourdir le fardeau administratif des employeurs".[7]

La Municipalité de la Communauté urbaine de Toronto a recours à une définition du salaire qui n'englobe que le salaire direct, car elle calcule de la même façon les écarts salariaux. "Nous cherchons le plus possible à comparer des pommes avec des pommes, et comme la loi vise à corriger les écarts de salaire entre les hommes et les femmes, et que ces écarts sont couramment calculés sur le salaire direct, nous devons nous limiter aux comparaisons entre les salaires dans nos efforts pour évaluer si ces

mesures seraient efficaces pour éliminer ces écarts salariaux."[8]

Dans le secteur de la construction, on recommande aussi une définition restreinte du salaire. Selon le Council of Ontario Contractors Associations, "l'ensemble de la rémunération est une question qui relève de la négociation collective, et il revient entièrement au syndicat de décider du mode de répartition selon les divers avantages".[9]

Rajustement des salaires

Une fois établi qu'il existe un écart salarial, comment calculer le rajustement qui s'impose? Plusieurs groupes recommandent que les rajustements de salaire soient fondés sur divers critères, notamment le salaire masculin comparable minimal, moyen ou maximal. D'autres groupes suggèrent le recours à une formule.

Ontario Hydro et l'AMC recommandent un relèvement des salaires en fonction du salaire masculin comparable minimal. Selon l'AMC, le rajustement des salaires imposé par la loi devrait être à concurrence du taux de salaire minimal versé aux employés qui occupent des emplois à prédominance masculine considérés comme ayant une égale valeur".[10]

Le Women's Lobby d'Ottawa recommande plutôt le salaire masculin comparable moyen: "Pour être considéré égal, nous croyons que le salaire moyen devrait être égal. Mais les possibilités de salaire maximal devraient aussi être égales. En d'autres termes, l'éventail des salaires pour les emplois occupés par des femmes devrait être aussi élevé que celui des emplois occupés par les hommes."[11]

D'autres groupes recommandent le relèvement des salaires à concurrence du salaire masculin comparable maximal, notamment le Groupe d'action positive de Windsor[12] et les Business and Professional Women's Clubs of Ontario.[13]

Le Groupe d'action féminine de Sudbury suggère que le rajustement des salaires soit calculé en fonction d'une formule: "Les rajustements devraient être calculés à partir d'une moyenne des emplois de même valeur des hommes et des femmes, en calculant la différence entre ces emplois et en l'ajoutant aux emplois féminins sous-évalués. Les nouveaux taux de salaire des emplois féminins ne devraient pas être

supérieurs au salaire masculin maximal ni inférieurs au salaire masculin minimal."[14]

Le Bureau de commerce de la Communauté urbaine de Toronto[15] et l'AGCSO[16] recommandent une formule différente, fondée sur l'équivalence entre le taux de salaire féminin moyen du groupe en cause et le taux de salaire miminal comparable. Le taux de salaire féminin serait ensuite comparé au taux de salaire masculin minimal comparable. Cette formule permettrait de conserver la répartition interne des salaires féminins.

La Coalition pour l'équité salariale recommande que l'employeur augmente le taux de base du salaire de départ des emplois à prédominance féminine à concurrence du salaire de départ du groupe à prédominance masculine.[17] Ce point de vue est partagé par Woods Gordon Management Consultants, la FTO, les Métallurgistes unis et le Conseil des syndicats d'hôpitaux de l'Ontario.

RÉSUMÉ

- Des représentants des travailleurs, des groupes féminins, des organismes d'employeurs et des associations patronales recommandent une formule fondée sur la "rémunération totale", qui permettrait de tenir compte de tous les avantages quantifiables lors du calcul du salaire.

- Les groupes d'employeurs et les organisations patronales qui recommandent que la définition du salaire n'englobe que le salaire direct le font pour diverses raisons. Certains sont d'avis que le calcul de tous les avantages des employés constituerait un fardeau administratif, et d'autres pensent que l'écart salarial est actuellement calculé à partir de comparaisons fondées sur le salaire direct et que les rajustements devraient donc se limiter exclusivement au salaire. Tous reconnaissent cependant l'importance d'évaluer le programme d'avantages sociaux du point de vue des préjugés sexistes.

- Plusieurs groupes recommandent un relèvement des salaires en fonction du salaire masculin comparable minimal, moyen ou maximal. D'autres formules de rajustement des salaires ont aussi été présentées.

CHAPITRE 7

MODÈLES DE MISE EN OEUVRE

Le Livre vert consacre un chapitre entier aux modèles de mise en oeuvre d'une politique d'équité salariale. En voici quelques extraits:

> Les trois grandes méthodes de mise en oeuvre examinées aux fins d'illustration sont le modèle basé sur les plaintes, le modèle à base patronale et le modèle intégré... Conformément au modèle basé sur les plaintes, l'employé individuel ou le groupe d'employés qui estime qu'un employeur n'a pas respecté le principe d'équité salariale pourrait déposer une plainte à ce sujet... Selon le modèle à base patronale, il incomberait à l'employeur d'élaborer un plan de mise en oeuvre du principe d'équité salariale en accord avec les exigences de la loi et de le mettre en pratique... Le modèle intégré réunit le modèle à base patronale et l'approche basée sur les plaintes. (pp. 34-36)
>
> On peut aussi prévoir des étapes intermédiaires dont deux pourraient être la conformité volontaire et la conformité liée aux contrats... Une fois déterminées les conditions d'application de la politique d'équité en matière de salaire, une période de mise en oeuvre volontaire pourrait être permise... Étant donné que la plupart des agences ou organismes du secteur parapublic dépendent au moins partiellement des subventions provinciales, le système de conformité liée aux contrats pourrait être modifié pour s'étendre aux employeurs qui bénéficient de fonds publics importants ainsi qu'aux employeurs qui désirent obtenir ou renouveler des contrats avec le gouvernement. (pp. 37-39)

Plusieurs intervenants ont abordé la question des modèles de mise en oeuvre en explorant les divers modèles possibles et leurs applications et en présentant des conclusions très détaillées.

Modèle fondé sur les plaintes

Bien des groupes recommandent le modèle fondé sur les plaintes dans le cadre d'un modèle intégré, d'autres le préconisent en raison de sa valeur intrinsèque. Divers groupes tels que l'Apparel Manufacturers Association, l'Ontario Mining Association et l'Association des hôpitaux de l'Ontario préconisent le recours exclusif au modèle fondé sur les plaintes. Le Council of Ontario Contractors Associations favorise ce modèle, qui lui semble "mieux

adapté à la répartition des syndiqués et des non-syndiqués dans l'industrie et favoriserait la création des systèmes d'appui bureaucratique les plus efficaces possible".[1] Selon la Commission des transports de Toronto, le modèle fondé sur les plaintes est le plus économique.[2]

Certains intervenants ont abordé le mécanisme d'étude des plaintes. L'Ontario Trucking Association recommande que la charge de la preuve repose sur le plaignant.[3] Pour sa part, la Chambre de commerce de l'Ontario explique que si les unités de négociation sont couvertes par la loi sur l'équité salariale, "une entente conjointe entre un syndicat et une entreprise selon laquelle les pratiques salariales de l'entreprise ont été révisées et sont exemptes de préjugés sexistes, devrait suffire pour empêcher des plaintes de la part des membres de cette unité de négociation".[4]

Sur la question de l'accès des employés à l'information, le Bureau de commerce d'Ottawa-Carleton souligne que "les notions traditionnelles de discrétion et de respect du caractère confidentiel de la rémunération doivent être préservées au titre de la nouvelle loi".[5] Le Women's Lobby d'Ottawa ajoute: "C'est là un point important, que l'on peut trop facilement négliger. Souvent, les employés n'ont pas accès à l'information dont ils auraient besoin pour savoir s'ils sont justifiés de déposer une plainte."[6]

D'autres groupes ont également critiqué le modèle fondé sur les plaintes. Selon le Conseil des universités de l'Ontario, "en soi, un modèle fondé sur les plaintes n'est pas un modèle de mise en oeuvre".[7] De l'avis des Communications and Electrical Workers of Canada, "ce modèle entraînerait une application inégale de la loi et ouvrirait la porte à des possibilités de représailles à l'égard des femmes qui exercent leur droit de porter plainte, surtout dans les milieux de travail non syndiqués".[8] Pour le Comité spécial sur l'équité salariale, en soi, ce modèle "perpétue le recours à la procédure contradictoire pour régler ce que l'on peut légitimement considérer comme des questions très délicates et aborde un problème général de façon fragmentée".[9] L'Organisation canadienne des petites entreprises s'inquiète également du recours à la procédure contradictoire et recommande un système "fondé sur la présomption d'innocence de l'employeur en matière de discrimination plutôt que sur la présomption de sa culpabilité".[10]

Modèle à base patronale

Quelques intervenants favorisent le modèle à base patronale en raison de ses propres mérites. Fiberglas Canada Inc. le recommande "parce que nous avons la compétence interne et les méthodes d'évaluation nécessaires".[11] Selon le CREF, le modèle de mise en oeuvre doit faire le moins possible appel à l'État, et c'est le "modèle à base patronale que nous recommandons pour la mise en oeuvre initiale de l'équité salariale, sous réserve de l'adoption d'un modèle pro-actif après quatre ans, si les modifications prévues aux écarts salariaux ne se sont pas produites".[12] Pour le CREF, le terme "pro-actif" évoque une intervention plus active de la part de l'État. La CAWE, qui favorise plutôt le modèle intégré, suggère d'accorder plus d'importance au rôle de l'employeur et de l'organisme de contrôle.[13]

La Commission des transports de Toronto présente un autre point de vue: "Quelle que soit sa forme, le modèle à base patronale obligera les employeurs à régler des problèmes qui leur ont échappé dans le passé. Nous ne pensons pas qu'ils auraient beaucoup de succès dans les mesures correctives qu'ils prendraient dans ces circonstances."[14] Quant au Bureau de commerce de la Communauté urbaine de Toronto, il s'oppose au modèle à base patronale et au modèle intégré pour plusieurs raisons: "Chaque employeur relevant de la compétence provinciale serait tenu, selon un certain échéancier, de mettre en oeuvre un seul système d'évaluation des emplois..."[15] Selon la Chambre de commerce de l'Ontario, "le modèle à base patronale impose des coûts inutiles aux employeurs qui peuvent n'avoir aucun problème de ce genre au sein de leur entreprise."[16]

Modèle intégré

Un grand nombre d'intervenants appuient le modèle intégré, qui réunit le modèle à base patronale et le modèle fondé sur les plaintes. C'est le cas notamment du Conseil des universités de l'Ontario, de la Newspaper Guild de la région Sud de l'Ontario et du groupe Organized Working Women.

Ils expliquent leur choix de bien des façons. Selon le Conseil du travail de la Communauté urbaine de Toronto, lorsque le mécanisme des plaintes s'ajoute à l'effet de la loi, "les femmes commencent à avoir un instrument puissant pour corriger la discrimination en matière de salaire".[17] Pour le SEFPO, "ces deux modèles (le modèle fondé sur les plaintes et l'appui de la loi)... sont essentiels pour tenir compte de la diversité des milieux de travail".[18]

Un grand nombre de groupes ont expliqué que le principal avantage du modèle intégré vient de la protection qu'il offre aux travailleurs non syndiqués. Voici le point de vue du Centre des femmes de Sudbury:

> Il n'y a rien qui empêche des gens qui travaillent dans un milieu non syndiqué une série de négociations... ou d'entreprendre un employeur d'étudier des programmes. En fait, c'est ce que nous recommandons vivement. Nous pensons cependant que le modèle fondé sur les plaintes assure une protection accrue.[19]

D'autres groupes qui favorisent le modèle intégré le définissent avec soin et expliquent comment il pourrait fonctionner. Les interprétations sont ici nombreuses. Par exemple, la Coalition pour l'équité salariale favorise ce modèle parce qu'il fait appel au modèle fondé sur les plaintes et à un modèle pro-actif. Par le terme "pro-actif", la coalition n'entend cependant pas un modèle à base patronale, mais plutôt "une approche pro-active qui fait appel à des mesures positives de la part des employeurs, des syndicats et des gouvernements".[20] Pour les Métallurgistes unis, le modèle intégré exige "un rôle garanti pour les syndicats dans l'élaboration et la négociation de l'équité salariale".[21] Selon la Municipalité de la Communauté urbaine de Toronto, le modèle intégré devrait prévoir une période de conformité volontaire, suivie d'un mécanisme de plainte, "mais les limites de cette période devraient être définies et faire elles-mêmes l'objet d'une procédure de plainte".[22]

Ontario Hydro suggère quelques moyens d'assurer le succès du modèle intégré: "Pour empêcher qu'il y ait des plaintes mal éclairées, il serait prudent d'exiger que les entreprises informent leur personnel des résultats de la révision de l'équité salariale, des redressements qui seront apportés, de la date de ces redressements et des effets prévus sur les avantages, une fois les redressements instaurés."[23]

L'Association des municipalités de l'Ontario propose une variante du modèle intégré, qui intégrerait

> un seuil minimal touchant le nombre d'employés, applicable aux effectifs municipaux, de sorte que,

i) au-dessus de ce seuil, le modèle utilisé serait un modèle intégré...

ii) au-dessous de ce seuil, le modèle de mise en oeuvre serait limité au modèle fondé sur les plaintes.[24]

Pour l'AMO, les plus petites municipalités ont moins de possibilités de se doter d'un système d'évaluation des emplois, ce qui n'empêche pas qu'on peut y trouver des injustices en matière de salaire et que leurs employés devraient avoir des recours pour y porter remède.

Les Business and Professional Women's Clubs de London et Stratford expliquent ainsi leur soutien au modèle intégré réunissant le modèle pro-actif et le modèle fondé sur les plaintes: "Le modèle fondé sur les plaintes fournit aux femmes les conditions essentielles minimales pour atteindre l'équité salariale. Le modèle pro-actif obligerait les employeurs, les syndicats et le gouvernement à prendre des mesures positives pour réaliser l'équité salariale."[25] Le Comité ontarien de la condition féminine justifie ainsi son soutien au modèle intégré faisant appel au modèle à base patronale et au modèle fondé sur les plaintes: "Nous pensons que les employeurs devraient avoir l'initiative, tout en pouvant compter sur le support et l'orientation du gouvernement, qui jouera aussi un rôle de contrôle. Pour mieux protéger les droits de la personne, il devrait y avoir aussi un mécanisme pour l'audition des plaintes."[26]

L'Ontario Municipal Personnel Association n'est pas en faveur du modèle intégré, qui exigerait, à son avis, une évaluation conjointe des emplois par les employeurs et les syndicats. La Chambre de commerce de l'Ontario s'oppose aussi à ce modèle parce que les coûts administratifs des employeurs et du gouvernement seraient excessifs.[27]

Conformité volontaire

Le Conseil canadien du commerce de détail est l'un des rares intervenants à préconiser un modèle de conformité volontaire pour l'application de la politique d'équité salariale. "Les employeurs devraient avoir la responsabilité d'élaborer et de mettre en oeuvre des programmes visant à éliminer la discrimination fondée sur le sexe dans les milieux de travail. En d'autres termes, la conformité volontaire devrait être à l'ordre du

jour."[28] D'autres intervenants recommandent une période de mise en oeuvre progressive avant l'audition des plaintes ou l'application d'autres mesures, en qualifiant cette période de période de conformité volontaire (voir le Chapitre 9, Mise en oeuvre progressive).

De l'avis du SCFP, section 79, "une période de conformité volontaire serait une période d'inaction pour un grand nombre d'employeurs".[29] Ce point de vue est partagé par des groupes tels que le Centre des femmes de Sudbury, le Congress of Canadian Women, le Syndicat international des employés de services et l'Immigrant Women Information Centre. De l'avis de ce dernier groupe, son expérience passée de la conformité volontaire, surtout dans le secteur des programmes d'action positive, lui indique que les entreprises ne se conformeront pas à la loi de façon volontaire.[30]

Conformité liée aux contrats

La conformité liée aux contrats exigerait des employeurs qu'ils mettent en oeuvre un programme d'équité salariale dans leur entreprise pour pouvoir passer et conserver des contrats avec le gouvernement.

Résumant l'avis de divers groupes, dont l'AIIO et le Congress of Canadian Women, la Coordonnatrice à la condition féminine de l'Université Carleton est d'avis que "la conformité liée aux contrats serait considérée comme un outil d'application et non comme une période intérimaire".[31] Cet avis est partagé par l'Association des enseignantes d'Ottawa, qui recommande que la définition de la conformité liée aux contrats soit étendue "aux employeurs admissibles aux prêts, subventions, crédits fiscaux ou contrats du gouvernement".[32]

De l'avis du Syndicat international des employés de services, la conformité liée aux contrats n'est pas nécessaire: "Cette disposition ne serait pas nécessaire, si le gouvernement adopte simultanément une loi sur l'équité salariale pour le secteur privé, donnant ainsi à tous les travailleurs ontariens des droits égaux au titre de la loi."[33]

Pour sa part, le Conseil canadien du commerce de détail trouve cette disposition justifiée. "Dans le cas des entreprises qui font affaires avec le gouvernement provincial, la conformité liée aux contrats peut exiger d'elles la collecte et la remise de données relatives à leurs activités touchant la conformité volontaire."[34]

RÉSUMÉ

- Ceux qui appuient le modèle fondé sur les plaintes aimeraient qu'il fasse partie d'un modèle intégré, agissant ainsi comme "filet de sécurité". Le recours exclusif à ce modèle préoccupe cependant les entreprises, les travailleurs et les groupes de femmes, même si certains le favorisent. Ceux qui s'y opposent le font en raison du manque d'information sur les salaires permettant de fonder les plaintes. Les employeurs sont réticents à divulguer des renseignements confidentiels, et les syndicats et les groupes de femmes se demandent si les femmes seraient suffisamment renseignées pour déposer une plainte. Certains se préoccupent aussi de l'application inégale de l'équité salariale au titre du modèle fondé sur les plaintes.

- Le modèle à base patronale est généralement accepté dans le cadre d'un modèle intégré. Ceux qui s'y opposent sont les organismes d'employeurs, qui pensent que le gouvernement imposerait un seul système d'évaluation des emplois, contrairement aux recommandations du Livre vert. Ceux qui appuient ce modèle s'attendent à ce qu'il comporte une gamme variée de stratégies de mise en oeuvre.

- La conformité volontaire ne reçoit guère d'appui. Bien des intervenants sont d'avis, d'après leur expérience des programmes volontaires d'action positive, que l'équité salariale fondée sur la conformité volontaire ne serait pas efficace. Quant à la conformité liée aux contrats, elle est généralement recommandée comme outil d'application plutôt que comme modèle de mise en oeuvre.

CHAPITRE 8

EXCEPTIONS PERMISES

Selon le Livre vert:

> Même si les emplois sont de même valeur, il est possible que les employés ne reçoivent pas le même salaire, même aux termes de la loi sur l'équité en matière de salaire. Les différences peuvent être attribuables à divers facteurs que le texte législatif peut spécifier sous forme d'exceptions. Suivant le modèle de mise en oeuvre adopté, les comparaisons peuvent être faites entre des individus ou entre des groupes d'employés. Ceci peut à son tour avoir un effet sur le type d'exception qui peut s'appliquer. (p. 24)

Dans leurs mémoires et leurs présentations verbales, divers intervenants ont abordé les types d'exceptions qui pourraient être autorisés. Pour certains, aucune raison acceptable ne peut expliquer les différences salariales; pour d'autres, certaines exceptions peuvent être autorisées.

Aucune exception

Un certain nombre de groupes de travailleurs et de femmes s'opposent aux exceptions permises, en soulignant que si elles sont autorisées, elles devraient être réduites au minimum et considérées individuellement.

La Newspaper Guild de la région Sud de l'Ontario justifie ainsi cette opposition:

> Prétendre qu'il devrait y avoir des exceptions permises à l'équité salariale, c'est un peu comme dire que Lincoln aurait pu autoriser l'esclavage dans les plantations d'une superficie de moins d'un certain nombre d'acres.[1]

Selon l'AFPC, qui se fonde sur son expérience directe de l'équité salariale au titre de la Loi canadienne sur les droits de la personne, les exceptions permises ou les facteurs raisonnables ont permis aux employeurs de saper l'intégrité de la loi et de la contourner.[2] Ce point de vue est partagé par les Communications and Electrical Workers, qui sont d'avis que les exceptions ne pourront que coûter cher aux contribuables, car elles augmenteront les coûts des enquêtes.[3]

Plusieurs groupes s'opposent aux exceptions, notamment le YWCA de la Communauté urbaine de Toronto, le Business and Professional Women's Club de Sudbury et le Centre des femmes de Chatham-Kent.

Par contre, le Bureau de commerce de la Communauté urbaine de Toronto est d'accord avec les exceptions présentées dans le Livre vert,[4] tout comme Polysar Limitée, le Conseil canadien du commerce de détail et l'AGCSO.

Ancienneté

Un nombre important de groupes recommande que l'ancienneté reste la seule exception permise, mais qu'elle s'applique de façon uniforme, sans préjugés sexistes. L'ancienneté est une question importante pour le mouvement syndical, comme l'ont clairement expliqué dans leurs présentations la FTO et des groupes affiliés. Selon l'un de ces groupes, le SEFPO, un véritable système d'ancienneté sans parti pris permet l'accumulation de l'ancienneté lors d'un congé parental.[5] Le Business and Professional Women's Club de Sudbury partage ce point de vue, mais souligne que les systèmes d'ancienneté peuvent prêter à des abus si les échelles d'ancienneté sont plus longues pour les femmes que pour les hommes.[6] Le YWCA de la Communauté urbaine de Toronto recommande que les systèmes d'ancienneté soient corrigés pour tenir compte des années que les femmes passent au foyer en tant que mères de famille.[7]

Au moins un groupe, la section 1996 du SCFP, qui représente les travailleurs de la Bibliothèque publique de Toronto, s'oppose à ce que l'ancienneté soit une exception permise: "À l'heure actuelle, la possibilité d'accumuler des crédits d'ancienneté est associée au sexe. Les femmes dans le milieu de travail peuvent accumuler moins d'ancienneté en raison de leur double charge... Il serait problématique d'inclure l'ancienneté comme une exception acceptable, même si ce principe était appliqué sans préjugés sexistes, tant que les femmes n'auront pas le droit de profiter d'un congé autorisé et de retrouver un emploi comparable en accumulant de l'ancienneté."[8]

Un certain nombre d'entreprises et de groupes d'employeurs reconnaissent que l'ancienneté devrait constituer une exception acceptable. À leur avis, elle ne devrait cependant pas être la seule exception permise. Parmi les groupes qui pensent que l'ancienneté, comme d'autres exceptions permises, est nécessaire pour protéger la liberté de gestion des employeurs, citons l'Ontario Mining Association, le Bureau de commerce de la

Communauté urbaine de Toronto et le Bureau de commerce d'Ottawa-Carleton, le Conseil canadien du commerce de détail et l'AMC.

Salaire au mérite

Dans la liste des "exceptions acceptables", le salaire au mérite est un sujet controversé. Au cours des consultations sur l'équité salariale, la possibilité de l'inclure comme exception permise a suscité des débats importants sur les avantages et les inconvénients de cette façon de faire.

Le Conseil canadien du commerce de détail, Polysar Limitée, le Bureau de commerce d'Ottawa-Carleton, le Bureau de commerce de la Communauté urbaine de Toronto et d'autres organismes analogues considèrent que le salaire fondé sur l'évaluation du rendement devrait être une exception acceptable. Selon le Bureau de commerce d'Ottawa-Carleton, la loi sur l'équité salariale doit laisser à l'employeur la liberté de récompenser l'excellence.[9] Selon l'AMC, les systèmes d'évaluation du rendement, appliqués équitablement, sont une incitation à un meilleur rendement et se traduisent par un moral plus élevé et une plus grande satisfaction au travail.[10] Ces groupes sont cependant d'avis que le salaire fondé sur l'évaluation du rendement doit être appliqué sans préjugés sexistes. Le Conseil des universités de l'Ontario l'autorise dans le cadre d'une politique d'administration des salaires, sous réserve qu'elle soit exempte de préjugés sexistes.[11]

Selon Woods Gordon Management Consultants, si les systèmes d'évaluation du rendement sont considérés légalement comme une exception acceptable, les entreprises doivent s'assurer qu'elles ont recours à des critères communs de rendement et à des hausses communes de pourcentage pour un rendement supérieur.[12]

Les groupes syndiqués et les groupes de femmes s'opposent à ce que le salaire fondé sur le rendement soit considéré comme une exception permise. La plupart sont d'avis qu'on ouvrirait ainsi la porte à une discrimination salariale permanente. Dans un mémoire conjoint, le groupe Organized Working Women, section d'Ottawa, et le Conseil du travail d'Ottawa se disent d'avis que les systèmes d'évaluation du rendement constituent une forme discrétionnaire d'augmentation salariale.[13] Le Comité provincial de la condition féminine du SEFPO partage leurs craintes, et pense que ces systèmes peuvent donner lieu à des préjugés sexistes. "Les systèmes d'évaluation du rendement récompensent

parfois des qualités considérées comme masculines, dont l'exemple le plus évident est l'agressivité: appréciée chez l'homme, elle ne l'est pas chez la femme."[14] Selon le YWCA de la Communauté urbaine de Toronto, "souvent, les systèmes d'évaluation du rendement ne reconnaissent pas les connaissances théoriques et pratiques et la compétence des femmes. Par exemple, ils ne reconnaissent pas la sollicitude, traditionnellement définie comme une qualité féminine".[15]

Le Comité provincial de la condition féminine du SEFPO considère que le rendement devrait être exclu de la loi, car il y a trop d'emplois tellement standardisés et routiniers qu'il n'y a plus de place pour l'excellence ou le rendement supérieur aux normes. Il préconise le remplacement des avantages économiques par des incitations autres que financières pour récompenser le rendement supérieur, par exemple une participation accrue à la prise de décisions ou des promotions. Et si le rendement doit servir d'incitation, les employés doivent savoir ce qui le constitue. Or, beaucoup d'organismes ne renseignent pas leurs employés à cet égard.[16]

Salaires étoilés

L'employé dont le salaire est "étoilé" profite d'un taux de salaire protégé, même s'il a des responsabilités moindres. Au lieu d'être réduit, son salaire est bloqué.

Certains groupes s'inquiètent de ce que l'employeur puisse parfois recourir à cette pratique, si elle est reconnue comme exception permise, pour contourner la loi sur l'équité salariale en évitant de devoir établir des comparaisons d'emploi.

Le Comité spécial sur l'équité salariale est d'avis que les salaires étoilés "ne devraient pas servir à éviter de hausser le salaire des emplois inférieurs, lorsque des injustices salariales ont été établies".[17]

La Coalition pour l'équité salariale accepte que les salaires étoilés constituent une exception permise dans le seul cas suivant: "pour protéger le salaire d'un travailleur qui, par suite d'une blessure ou d'un facteur indépendant de sa volonté, ne peut plus exécuter le travail mieux rémunéré qu'il faisait".[18] Ce point de vue est partagé par le SCFP, Division Ontario. Selon la Municipalité de la Communauté urbaine de Toronto, cette

pratique ne devrait jamais servir "à empêcher les salaires d'un groupe d'employés de sexe masculin de monter pour permettre aux employés de sexe féminin de les rattraper".[19]

Pour certains groupes, les salaires étoilés ne sont qu'une des nombreuses exceptions qui devraient être permises, en raison de leur caractère essentiel pour la vie des entreprises. C'est là le point de vue de la Fédération canadienne des entreprises indépendantes[20], que partagent l'AMC, le Bureau de commerce de la Communauté urbaine de Toronto et d'autres organismes.

La nécessité des salaires étoilés est également acceptée par l'Equal Pay Project de l'Université de Windsor, mais pour des raisons différentes: "Si les entreprises ou les pouvoirs publics ne sont pas prêts à consacrer des fonds (à l'équité salariale), il faudra bien accepter les salaires étoilés, car l'argent ne pousse pas dans les arbres."[21]

Périodes de formation

Un certain nombre de groupes considèrent que les périodes de formation ne devraient pas être considérées comme une exception permise. Selon les Business and Professional Women's Clubs de London et Stratford, elles risqueraient de devenir une échappatoire s'il n'y a pas de temps limité fixé.[22] Le SCFP, section 2424, est du même avis. Les Communications and Electrical Workers sont sceptiques quant au bien-fondé de considérer les périodes de formation comme une exception acceptable: "Nous pouvons imaginer des employeurs muter des femmes à des emplois "masculins" pour des périodes prolongées et, pendant qu'elles sont en "période de formation", leur donner un salaire inférieur."[23]

Taux de salaires régionaux

Dans certaines régions de la province, les taux de salaires reflètent l'évaluation du coût de la vie. Un employeur peut accorder un salaire supérieur pour intéresser des employés et les garder, ou accorder des salaires inférieurs conformes aux pratiques salariales des autres employeurs de la région.

En général, les groupes de femmes et les travailleurs s'opposent à ce que les taux de salaires régionaux constituent des exceptions permises par la loi.

Selon la section d'Ottawa du groupe Organized Working Women et le Conseil du travail d'Ottawa, "en autorisant une exception à la loi pour tenir compte des taux de salaires régionaux, on se trouverait simplement à garder les salaires à un faible niveau dans une région économiquement faible... Il serait également impossible de déterminer ce qui constitue une région appropriée sans recourir à des divisions arbitraires."[24]

Le Comité provincial de la condition féminine du SEFPO recommande que les taux de salaires régionaux s'appliquent uniformément aux emplois masculins et féminins.[25]

De l'avis du Bureau de commerce d'Ottawa-Carleton, de l'AMC et de Polysar Limitée, les taux de salaires régionaux devraient constituer une exception permise. Selon le Bureau de commerce d'Ottawa-Carleton, la loi "doit tenir compte de la réalité des conditions locales et régionales..."[26]

Pénurie de main-d'oeuvre

Un certain nombre de groupes considèrent que les pénuries de main-d'oeuvre ont à voir avec les préjugés sexistes et qu'il ne convient donc pas de les considérer comme une exception permise. Selon la Coalition pour l'équité salariale, "les hommes ont toujours des salaires élevés lorsqu'il n'y a pas de pénurie de main-d'oeuvre. Par ailleurs, les femmes ne profitent généralement pas des pénuries de main-d'oeuvre, sauf aux époques de crise comme lors de la Deuxième Guerre mondiale."[27] Ce point de vue est partagé par la FAEO et le SCFP, Division Ontario. Selon ce dernier intervenant, "la grande majorité des femmes de plus de 30 ans et un grand nombre de moins de 30 ans n'ont tout simplement pas été autorisées à se former dans les métiers où se produisent la plupart des pénuries de main-d'oeuvre".[28]

Cette opinion est également celle du Comité provincial de la condition féminine du SEFPO, qui explique ces pénuries de main-d'oeuvre par le manque de personnel qualifié et recommande aux employeurs de former des femmes, plutôt que d'augmenter les salaires des travailleurs existants: "Payer des salaires supérieurs à ceux qui travaillent déjà ne règle pas le problème".[29]

Selon les TUA, section 89, les pénuries de main-d'oeuvre ne doivent pas être considérées comme une exception permise, car il serait ainsi trop facile pour un employeur de justifier les disparités salariales. Après avoir souligné que 60 pour 100 des

travailleurs de sexe féminin se retrouvent dans 20 métiers sur un total de 500, l'organisme souligne qu'il est évident qu'il n'y aura jamais de pénurie dans ces emplois.[30]

Les entreprises et les groupes d'employeurs considèrent la question de façon différente. De l'avis de la Municipal Electric Association, "la reconnaissance d'une exception fondée sur une pénurie de main-d'oeuvre vérifiable pourrait aider à réduire les préoccupations relatives à la loi sur l'équité salariale".[31] Ce point de vue est également partagé par la Fédération canadienne des entreprises indépendantes et l'AMC.

Autres exceptions possibles

Plusieurs entreprises et groupes d'employeurs considèrent que d'autres exceptions sont nécessaires pour maintenir la compétitivité des entreprises ontariennes. C'est ainsi que Polysar Limitée recommande que l'incapacité d'un employeur à payer un salaire conforme à l'équité salariale devrait constituer une exception importante, pour éviter que l'emploi en Ontario soit gravement affecté.[32]

L'Institut des relations industrielles de la région Centre de l'Ontario recommande que les différences entre la puissance relative des divers syndicats soient considérées comme une raison acceptable des disparités salariales, cette puissance n'étant pas un facteur associé au sexe.[33]

Pour sa part, le Bureau de commerce de la Communauté urbaine de Toronto propose, en plus des cinq exceptions permises présentées dans le Livre vert, quatre autres exceptions tirées des directives fédérales élaborées par la Commission canadienne des droits de la personne. Ces exceptions sont les suivantes: les employés qui se rétablissent d'une maladie ou d'une blessure de durée limitée, le paiement d'une prime de rétrogradation, des réductions de salaire progressives ou le reclassement d'un groupe par suite de la modification des tâches.[34]

Le Bureau de commerce de la Communauté urbaine de Toronto recommande aussi d'autres exceptions pour limiter la responsabilité de l'employeur lorsque les

disparités salariales ne peuvent lui être attribuées. Ces exceptions pourraient inclure les cas où les différences salariales peuvent découler d'une convention collective imposée par un arbitre ou un conseil d'arbitrage. Cette suggestion reçoit l'aval de l'AMO.

Une autre exception pourrait être permise lorsque l'employeur peut établir que les membres du groupe féminin reçoivent certains privilèges non quantifiables, que ne reçoivent pas les membres du groupe masculin, et qu'il justifie la différence salariale selon toute probabilité.[35]

Ontario Hydro propose qu'en plus des exceptions prévues dans le Livre vert, d'autres soient reconnues si leur nécessité peut être établie. "Pour limiter le recours à ce type d'exception, il serait cependant bon d'obliger les entreprises à fournir à l'organisme d'application de l'équité salariale les dossiers justifiant ces exceptions."[36]

RÉSUMÉ

- Quelques groupes recommandent qu'aucune exception à la loi ne soit permise, mais l'on reconnaît généralement que l'ancienneté devrait être une exception permise si son principe est appliqué sans préjugés sexistes.

- Le fait que la rémunération fondée sur le rendement puisse constituer une exception acceptable suscite beaucoup d'opposition. Certains groupes accepteraient ce système, à condition qu'il soit appliqué sans égard au sexe. D'autres considèrent qu'il s'agit d'un système mal défini et mal appliqué.

- Certains intervenants craignent que si les salaires étoilés constituent une exception permise, les employeurs en profitent pour contourner la loi sur l'équité salariale. Pour un grand nombre de groupes, il peut s'agir d'une exception acceptable s'il s'agit de protéger le salaire d'un employé qui ne peut plus assumer les responsabilités d'un poste mieux rémunéré.

- Plusieurs groupes manifestent également certaines craintes au sujet des périodes de formation qui pourraient constituer une exception permise. Cette exception risquerait de constituer une échappatoire, et des limites de temps devraient être imposées aux périodes de formation pour prévenir ce risque. Certains reconnaissent cependant que les périodes de formation constituent une exception acceptable.

- Les avis sont partagés sur les taux de salaire régionaux. Ceux qui favorisent ce système les expliquent par les variations du coût de la vie. Ceux qui s'y opposent font valoir que les limites géographiques sont difficiles à déterminer. Si cette exception était autorisée, les taux de salaires régionaux devraient s'appliquer également aux emplois masculins et féminins.

- Pour un certain nombre de groupes, les pénuries de main-d'oeuvre constituent une exception acceptable. D'autres les considèrent comme associées au sexe et sont réticents à les considérer comme des exceptions permises. Ils recommandent plutôt que des femmes soient formées pour subvenir aux besoins des entreprises gênées par des pénuries de main-d'oeuvre.

CHAPITRE 9

MISE EN OEUVRE PROGRESSIVE

L'équité salariale peut être mise en oeuvre sans délai de façon progressive. Voici quelques extraits du Livre vert à cet égard:

> Les coûts pourraient être assumés progressivement ainsi que la couverture, par secteurs et suivant la taille de l'établissement... De plus, la mise en oeuvre progressive pourrait se faire en deux temps: une période pendant laquelle le plan devrait être formulé et la mise en oeuvre amorcée; et une seconde étape à la fin de laquelle la mise en oeuvre devrait être terminée. (p. 41)
>
> On peut aussi prévoir des étapes intermédiaires dont deux pourraient être la conformité volontaire et la conformité liée aux contrats. (p. 37)
>
> Cependant, l'équité salariale pourrait être appliquée plus facilement si une mise en oeuvre progressive était permise: des comparaisons au sein de chaque unité de négociation et au sein des groupes de travailleurs non syndiqués d'abord, suivies de comparaisons à l'échelle de l'établissement. (p. 48)

Les questions relatives à la mise en oeuvre portent sur la couverture, l'échancier de mise en oeuvre, les étapes intermédiaires, les coûts et les comparaisons des emplois.

Mise en oeuvre progressive

La mise en oeuvre progressive de l'équité salariale a suscité quelques débats chez les intervenants. Le cabinet d'avocats Mathews, Dinsdale and Clark recommande une période d'adaptation d'une durée raisonnable pour les employeurs, en citant en exemple la Charte canadienne des droits et libertés: "Les dispositions touchant les droits à l'égalité ont été reportées pour une période de trois ans de façon à fournir une possibilité suffisante de se préparer au respect de la loi... une période intermédiaire de deux ans serait un moyen simple et raisonnable d'assurer la mise en oeuvre complète de la loi."[1]

L'Association des enseignantes de North York[2] et le National Union of Provincial Government Employees[3] recommandent une période de mise en oeuvre progressive de quatre ans, tandis que le Comité consultatif sur les garderies de la Communauté urbaine de Toronto recommande une période d'au moins cinq ans.[4]

La FAEO s'insurge contre ce point de vue: "Il ne faut absolument pas retarder... sous prétexte de mise en oeuvre progressive, ce qui est absolument exigé depuis des années."[5] Ce point de vue est partagé par divers groupes, notamment le Women's Lobby d'Ottawa et la Fédération des enseignants de l'Ontario.

L'Association du personnel de l'Université Western Ontario recommande aussi d'éviter tout délai: "Toutes les fois qu'un organisme demande une période de mise en oeuvre plus longue, des exemptions à la loi, des lois distinctes pour le secteur public et le secteur privé, cela joue essentiellement contre l'équité salariale... La mise en oeuvre de l'équité salariale est fondamentalement liée à son échéancier d'application... Le gouvernement doit comprendre qu'il importe de la mettre en oeuvre le plus rapidement possible."[6]

Couverture

Selon l'AIIO[7] et la FTO[8], la loi sur l'équité salariale devrait s'appliquer à tous les employeurs simultanément et dans toutes ses dispositions. Ce point de vue est partagé par le Women's Incentive Centre de Windsor: "L'application progressive de la loi équivaudrait à faire des choix arbitraires entre des groupes tout aussi méritants."[9]

De l'avis du Bureau de commerce d'Ottawa-Carleton et du Bureau de commerce de la Communauté urbaine de Toronto, le secteur public devrait être tenu d'appliquer l'équité salariale avant le secteur privé. Pendant cette période transitoire (d'au moins deux ans), le gouvernement pourrait sensibiliser les milieux d'affaire, selon le Bureau de commerce d'Ottawa-Carleton, et les fonctionnaires approfondir leur connaissance et leur expérience de la loi.[10] De l'avis du Conseil canadien du commerce de détail, le gouvernement devrait aussi se demander "si l'équité salariale ne devrait pas s'appliquer d'abord aux écoles, aux hôpitaux, et même aux sociétés de la Couronne en Ontario. Dans l'affirmative, après quelques années d'application, il pourrait tirer des leçons précieuses sur les coûts et avantages réels de l'équité salariale obligatoire pour toute la société ontarienne."[11]

Ce point de vue n'est pas partagé par des groupes comme l'Association des enseignantes de Lakehead et le SCFP, Division Ontario. "Nous ne pensons pas, déclare le SCFP, que la loi devrait exiger la mise en oeuvre progressive de programmes d'équité salariale... en attendant que le gouvernement donne l'exemple avec ses propres employés."[12]

Le Livre vert suggère une mise en oeuvre progressive de l'équité salariale en fonction de l'importance des entreprises. Selon la FAEO, ce n'est pas là une disposition nécessaire.[13] L'Association libérale de Durham Ouest ne partage pas cet avis: "Les entreprises qui comptent au moins 50 employés à temps plein devraient être incluses dans une période initiale de mise en oeuvre d'une durée de cinq à dix ans. Après cette période, tous les employeurs seraient assujettis à la loi."[14] Divers intervenants ont présenté des observations sur les exemptions fondées sur la taille d'une entreprise (voir le Chapitre 4).

Échancier de mise en oeuvre

Un grand nombre de groupes favorisent un plan de mise en oeuvre en deux étapes: la première étape porterait sur l'étude des données et l'élaboration d'un programme d'équité salariale, et la deuxième sur la mise en oeuvre des rajustements de salaires. La durée suggérée pour chaque étape varie. Selon la Municipal Electric Association[15] et Ontario Hydro[16], la première étape serait de deux ans, et la deuxième de quatre ans, soit six ans en tout. La FTO recommande une période de cinq ans en tout.[17] Le Conseil de l'éducation de North York[18] et le Groupe d'action des femmes de Sudbury[19] suggèrent également une période totale de cinq ans, mais des conditions différentes pour chacune des étapes du processus. Le Comité ontarien sur la condition féminine suggère un échéancier fondé sur l'hypothèse selon laquelle les écarts de salaire seront plus importants dans le secteur privé: "Dans le secteur privé, l'ensemble du processus devrait donc s'échelonner sur une période de six à huit ans".[20] De l'avis de la Fédération canadienne des entreprises indépendantes, une période totale de cinq ans peut être appropriée; chaque entreprise devrait cependant être autorisée, en se justifiant, à dépasser cet échancier de cinq ans.[21]

Le Comité spécial sur l'équité salariale envisage un processus en quatre étapes:

> Il faut une période de mise en oeuvre progressive de l'équité salariale, pour laquelle nous envisageons quatre étapes: (a) détermination des disparités, (b) élaboration des solutions pour les corriger, (c) mise en oeuvre des changements nécessaires dans la détermination des salaires ou les systèmes d'administration des salaires et (d) rajustement des salaires. La plupart des entreprises devraient être en mesure de franchir les trois premières étapes en deux ans. Le rajustement des salaires devrait commencer au cours de la troisième année.[22]

Quelques intervenants favorisent le recours au modèle fondé sur les plaintes, qui accorderait aux employeurs une période précise pour l'implantation d'un programme d'équité salariale. Aucune plainte ne pourrait être déposée au cours de cette période, qui commencerait avec l'adoption de la loi. Selon l'AGCSO[23], cette période devrait être de dix-huit mois; Polysar Limitée[24] suggère une période de trois à quatre ans, et l'AMC, au moins quatre ans.[25]

L'Ontario Mining Association recommande que les travailleurs visés par une convention collective ne puissent déposer une plainte avant le renouvellement de la convention, après la date d'entrée en vigueur de la loi.[26] Ce point de vue n'est pas partagé par le Women's Lobby d'Ottawa, qui croit que le droit de déposer une plainte devrait être acquis dès l'adoption de la loi.[27]

Le YWCA de la Communauté urbaine de Toronto a présenté l'un des rares mémoires portant sur la mise en oeuvre progressive de la conformité associée aux contrats. "Après cinq ans, tous les entrepreneurs, directs et indirects, ne pourraient passer ou renouveler des contrats avec le gouvernement s'ils n'ont pas mis en oeuvre la loi sur l'équité salariale."[28]

Étapes de la conformité

Le Livre vert suggère la possibilité d'une période de conformité volontaire ou liée aux contrats avant la mise en oeuvre complète de l'équité salariale. Ces étapes intermédiaires permettraient aux employeurs de mettre progressivement en place le programme d'équité salariale.

Le Women's Lobby d'Ottawa s'est fait l'écho d'un certain nombre d'intervenants en soulignant que nous en sommes maintenant à l'étape de la conformité volontaire.[29] Le National Union of Provincial Government Employees (NUPGE) a aussi résumé le point de vue d'un grand nombre d'organismes, dont la Coalition pour l'équité salariale, la FEESO, le Business and Professional Women's Club de Sudbury et les Métallurgistes unis, en déclarant: "Le NUPGE rejette la possibilité d'étapes provisoires telles que la conformité volontaire, qui a montré qu'elle ne donne pas de résultat, et la conformité liée aux contrats, qui n'est pas suffisante."[30] Un grand nombre d'intervenants ont souligné que les programmes volontaires d'action positive laissent entendre que les programmes volontaires d'équité salariale n'auraient guère de succès.

Certains employeurs, tels que l'Ontario Trucking Association, sont d'avis "que la conformité devrait s'échelonner sur un certain nombre d'années, ce qui permettrait aux employeurs de commencer par se conformer à l'équité salariale sur une base volontaire".[31]

Le SCFP, section 79, a présenté des observations sur un autre mécanisme possible: un modèle fondé sur les plaintes, lorsqu'il n'y a pas de système officiel d'évaluation des emplois, et un modèle à base patronale, lorsqu'il existe un système d'évaluation. "Une seule de nos unités de négociation dispose actuellement d'un programme officiel d'évaluation des emplois. Nous nous opposons vivement au fait que les cinq autres unités soient limitées à un modèle fondé sur les plaintes."[32]

Coûts

Certains groupes ont abordé la question des coûts de l'introduction graduelle, tandis que d'autres l'ont fait par rapport aux étapes de la mise en oeuvre. La Coalition pour l'équité salariale recommande une période de quatre ans pour l'introduction graduelle des coûts.[33] Les Business and Professional Women's Club of Ontario ne favorisent pas une longue période d'introduction graduelle dans le secteur privé, mais seraient en faveur d'une période de mise en oeuvre pro-active au cours de laquelle des fonds seraient mis de côté pour le rajustement des salaires, sur une période raisonnable de temps.[34]

Comparaisons

Le Livre vert propose que les comparaisons d'emploi soient d'abord faites au sein des unités de négociation et des groupes de travailleurs non syndiqués, avant de s'appliquer à tout l'établissement.

Certains intervenants ont abordé cette question lors de la définition de l'établissement (voir le chapitre 2) ou des discussions sur les négociations collectives (voir le chapitre 11). D'autres l'ont traitée dans le contexte de la mise en oeuvre progressive de l'équité salariale.

La Coalition pour l'équité salariale s'oppose aux comparaisons en matière de mise en oeuvre. "Il serait inutile, et injuste pour les femmes en cause, que ces programmes doivent être mis en oeuvre progressivement en fonction des unités de négociation."[35] Ce point de vue est partagé par le SCFP, section 79, qui pense que les déterminations deviendront "inutilement complexes, car nous serons obligés, au début, de faire des comparaisons approximatives."[36]

Le point de vue du SCFP, Division Ontario, est légèrement différent: "L'élaboration d'un programme d'équité salariale devrait être laissée à l'employeur et au syndicat. Certains peuvent préférer commencer par mettre sur pied un programme au sein de chaque unité de négociation, puis établir des comparaisons entre les unités de négociation. Pour d'autres, il peut sembler plus efficace de faire dès le début des comparaisons entre les unités de négociation."[37]

Selon le Business and Professional Women's Club de Kenora-Keewatin, si les comparaisons d'emplois sont d'abord limitées à l'intérieur des unités de négociation, cela posera des problèmes. "Les unités de négociation à prédominance masculine ou féminine de l'hôpital du district du lac des Bois, par exemple, ne devraient pas devoir attendre la deuxième étape, avant que la loi puisse leur être utile."[38]

RÉSUMÉ

- La formule de mise en oeuvre qui reçoit l'appui le plus important prévoit une certaine période de temps pour la mise en oeuvre du programme par les employeurs, et de façon générale pour les coûts du programme.

- L'échéancier habituellement recommandé est de cinq ou six ans à compter de l'adoption de la loi, la plus grande partie de cette période étant affectée au rajustement effectif des salaires.

- Seules quelques associations d'employeurs recommandent une mise en oeuvre progressive, qui commencerait dans le secteur public. Les groupes de femmes et les syndicats rejettent cette idée.

- La mise en oeuvre progressive en fonction de l'importance des entreprises n'a guère fait l'objet de débats précis.

- Certains se sont inquiétés de la mise en oeuvre progressive des comparaisons d'emploi en les limitant d'abord aux unités de négociation. Plusieurs intervenants ont soutenu qu'à ce stade, il y aurait peu de comparaisons fondées sur les préjugés sexistes, et l'étape intermédiaire entraînerait des délais inutiles pour les femmes et des complications inutiles pour les employeurs.

CHAPITRE 10

ORGANISME DE MISE EN OEUVRE

Selon le Livre vert:

> Une importante question à résoudre, dans le contexte de la politique d'équité en matière de salaire, concerne le type d'organisme qui permettrait de faciliter le passage à l'équité salariale et de veiller à l'application des textes en la matière. Trois organismes au moins pourraient être chargés de veiller à la mise en oeuvre de cette politique: soit la Commission ontarienne des droits de la personne, soit la Direction des normes d'emploi du ministère du Travail de l'Ontario, soit un nouvel organisme, un bureau de l'équité salariale, par exemple, créé spécifiquement à cette fin. (p. 44)

L'organisme pourrait s'acquitter de trois fonctions principales: étudier les plaintes (ou contrôler les employeurs), éduquer le public et faciliter les négociations et l'application de la loi.

Un nouvel organisme

Un grand nombre de syndicats et de groupes de femmes préconisent la création d'un nouvel organisme indépendant chargé exclusivement de l'équité salariale.

À leur avis, il serait préférable de créer un nouvel organisme plutôt que de recourir à la Commission ontarienne des droits de la personne ou à la Direction des normes d'emploi. Selon le Comité provincial à la condition féminine du SEFPO, ces derniers organismes n'ont pas la compétence ou les ressources pour s'occuper de l'équité salariale.[1] De l'avis du SEFPO, "un nouvel organisme assurerait un nouveau départ, compatible avec une perspective nouvelle touchant les stratégies de mise en oeuvre des modèles pro-actifs et des modèles fondés sur les plaintes... Il pourrait se doter de nouvelles règles administratives, plus équitables, tout en jouant un rôle éducatif unique."[2] Ce point de vue est partagé par les Communications and Electrical Workers et la FAEO, qui sont d'avis, comme la Coalition pour l'équité salariale, qu'un nouvel organisme devrait administrer la loi sur l'équité salariale sous la protection du ministère du Travail, qui rendrait compte annuellement à l'Assemblée législative.[3] D'autres groupes recommandent la

création d'un organisme distinct, notamment le SEFPO, la Fédération des enseignants de l'Ontario, le SCFP, Division Ontario et le Conseil des universités de l'Ontario.

Selon le Bureau de commerce de la Communauté urbaine de Toronto, "les employeurs ne sont guère enclins à proposer la mise sur pied de nouveaux organismes, mais en raison de la complexité de la politique préconisant un salaire égal pour un travail d'égale valeur, il est essentiel de disposer d'un organisme exclusif à cette fin, composé de spécialistes hautement qualifiés, pour aider les parties à résoudre les plaintes".[4]

La constitution d'un nouvel organisme ne fait cependant pas l'unanimité dans les milieux des affaires. Workwear Corporation of Canada Ltd. s'y oppose, ainsi que Dexter-Lawson: "L'intrusion d'inspecteurs gouvernementaux ayant le pouvoir d'imposer de nouvelles échelles de salaire serait mal accueillie, et la paperasserie et le harcèlement seraient inacceptables."[5] Les petites entreprises rejettent également la création d'un organisme d'application de la loi. Selon l'Organisation canadienne des petites entreprises, les accusations justifiables de discrimination devraient être réglées par les tribunaux plutôt que par un tribunal administratif.[6]

Un organisme existant

Un certain nombre de groupes, notamment Polysar Limitée, l'AMO et la Municipalité de la Communauté urbaine de Toronto, recommandent que la mise en oeuvre de l'équité salariale soit confiée à un organisme existant, à savoir la Direction des normes d'emploi du ministère du Travail. Ce point de vue est partagé par le Comité spécial sur l'équité salariale, qui croit que l'organisme chargé d'appliquer la loi devrait être celui qui a actuellement la responsabilité de la politique de la rémunération égale pour un travail égal, et des normes d'emploi de la Loi sur les normes d'emploi.[7]

Le cabinet d'avocats Mathews, Dinsdale and Clark partage cet avis, en faisant observer que cette formule permet de tirer parti d'un organisme existant qui a une riche expérience en matière d'emploi et assure un système d'administration de qualité à des coûts minimes pour les contribuables.[8] Pour sa part, l'AMC rejette carrément l'idée d'un nouvel organisme.[9]

Ressources humaines et financières

Que les responsabilités de l'application de l'équité salariale relèvent d'un nouvel organisme ou d'un organisme qui existe déjà, la plupart des groupes sont d'avis que cet organisme ne peut être efficace que s'il dispose des ressources humaines et financières suffisantes. Le SCFP, Division Ontario, recommande que l'organisme dispose du personnel suffisant.[10] Le SEFPO recommande que la Commission "embauche des personnes qui connaissent bien les problèmes de discrimination que subissent les femmes sur le marché du travail"[11]. Ce point de vue est partagé par la FAEO: "Cet organisme devra avoir des compétences particulières dans divers domaines, notamment la collecte des données, l'utilisation judicieuse des analyses statistiques et la connaissance de la classification pour détecter les préjugés sexistes."[12] Le Comité spécial sur l'équité salariale recommande que l'organisme "dispose de spécialistes de la rémunération, qui connaissent bien l'évaluation des emplois et l'administration des salaires".[13] Ce point de vue est également celui du Bureau de commerce de la Communauté urbaine de Toronto.

De l'avis de Barbara Coombs, l'organisme d'application devrait compter au sein de son personnel des représentants des travailleurs,[14] et le SEFPO, section 137, souligne qu'il est important "qu'il dispose de personnel spécialisé sachant tout mettre en oeuvre pour que la loi soit praticable".[15] Selon l'AIIO, "l'indépendance de cet organisme est très importante... et les membres de la Commission ne devraient donc pas être des cadres de la fonction publique de l'Ontario".[16] La FTO a présenté des recommandations précises sur les représentants qui devraient siéger aux tribunaux sur l'équité salariale, à partir du principe d'une représentation tripartite des syndicats, des entreprises et du gouvernement. Selon la FTO, la majorité des représentants devraient être des femmes.[17]

Enquêtes

L'organisme est chargé de recevoir les plaintes et d'enquêter au nom des travailleurs ou de groupes de travailleurs. Un grand nombre de groupes sont d'accord avec cette proposition, notamment le Conseil de l'éducation de North York et le SEFPO.

Une autre question est étroitement associée aux enquêtes, selon les Business and Professional Women's Club de London et Stratford: "L'accès à l'information

sur les salaires, les tâches et les échelles de salaire des employeurs est essentiel aux comparaisons et aux évaluations."[18] Ce point de vue est partagé par les Communications and Electrical Workers: "Nous pensons aussi qu'il est essentiel que la loi reconnaisse le droit à l'information, et oblige les employeurs à déposer périodiquement auprès du tribunal leurs taux de salaire, leurs descriptions d'emploi, le personnel masculin et féminin affecté aux diverses catégories, etc. et que les particuliers puissent avoir accès à ces renseignements."[19] C'est aussi l'avis du SCFP, Division Ontario, et des Métallurgistes unis. Ce dernier groupe fait observer que les travailleurs "doivent connaître les échelles de salaire et les politiques de rémunération de leur entreprise, pour que le modèle fondé sur les plaintes puisse être efficace".[20]

Plusieurs employeurs et groupes d'entreprises rejettent cette approche. Selon l'Ontario Trucking Association, "les employeurs ne devraient déposer auprès de l'organisme provincial leurs programmes et critères d'équité salariale que sur une base volontaire. L'employeur ne devrait être tenu de divulguer cette information à l'organisme qu'en cas de plainte. Ces renseignements ne devraient jamais être divulgués à un employé, et l'organisme qui y a accès ne devrait pouvoir les consulter que sur une base confidentielle et quand il doit le faire pour régler une plainte."[21]

Ce point de vue est partagé par le Bureau de commerce d'Ottawa-Carleton.[22] Selon l'Ontario Mining Association, les données sur les salaires devraient être présentées à l'organisme sur une base confidentielle, de préférence au début de l'enquête.[23]

Rôle éducatif

De l'avis d'un certain nombre d'intervenants, l'organisme d'application de l'équité salariale pourrait jouer un rôle éducatif important.

Selon le Conseil de l'éducation de North York, ce rôle consisterait à aider le public, les employeurs, les employés ou leurs agents de négociation en matière d'équité salariale.[24]

Selon les Business and Professional Women's Club de London et Stratford, l'organisme doit jouer un rôle d'éducation auprès des employeurs,[25] et le Comité ontarien sur la condition féminine présente des suggestibns précises sur les méthodes pédagogiques

à utiliser: "L'organisme devrait préparer des brochures et organiser des colloques pour aider les employeurs à analyser leurs systèmes d'évaluation des emplois, et fournir des subventions pour des travaux de recherche sur les systèmes d'évaluation exempts de préjugés."[26]

Ce point de vue est partagé par l'AMO: "Cet organisme devrait également assurer une formation approfondie sur l'élaboration d'un système d'évaluation des emplois. Il pourrait conserver en dossier des programmes sur les quatre méthodes d'évaluation, ce qui lui permettrait de renseigner les employeurs sur la méthode entraînant les coûts administratifs les plus réduits."[27]

Il est également nécessaire de former les futurs gestionnaires à l'équité salariale et à l'équité en matière d'emploi, selon un instructeur dans un collège communautaire, M. John Kelly, qui recommande également que le gouvernement mette sur pied une banque centrale de données sur toutes les questions touchant l'équité salariale.[28]

Les petites entreprises n'étant pas en faveur d'une loi sur l'équité salariale, sauf sur une base volontaire, elles n'approuvent donc pas la mise sur pied d'un organisme d'application. Selon l'Organisation canadienne des petites entreprises, si le gouvernement met sur pied un organisme d'application de l'équité salariale, il faudrait aussi établir un conseil consultatif des petites entreprises. "Ce conseil serait composé de particuliers et d'entreprises capables de conseiller les petites entreprises sur l'élaboration et la mise en oeuvre de systèmes d'évaluation des emplois appropriés, selon la taille, le secteur, les ressources économiques et de gestion des entreprises individuelles."[29]

Application de la loi

Les syndicats et les groupes féminins n'ont cessé de souligner que la loi doit être suffisamment vigoureuse pour convaincre les employeurs qu'il est interdit de payer des salaires discriminatoires. L'organisme responsable doit être chargé de s'assurer que les employeurs respectent la loi. Selon la CAWE, "il doit pouvoir faire respecter la loi, par le biais d'amendes, de report de contrats pour non-conformité, ou par le biais d'une publication à large diffusion auprès du public et des entreprises".[30]

Selon l'avocate Christine Elwell, l'organisme devrait jouir des pouvoirs suivants: "Lorsqu'une personne a été mise à pied, congédiée ou rétrogradée par son employeur, à la suite de mesures de représailles pour ses efforts en matière d'équité salariale, le tribunal peut ordonner son rétablissement à un emploi et pleine compensation pour perte de salaire, d'avantages et d'ancienneté... Il peut aussi imposer des amendes pouvant aller jusqu'à 10 000 $ pour violation de la loi ou d'une ordonnance de la commission."[31] Les Métallurgistes unis vont même plus loin: "La loi devrait prévoir non seulement des amendes rigoureuses en cas de non-conformité, mais aussi des peines d'emprisonnement pouvant aller jusqu'à un an."[32] Le SEFPO préconise aussi des peines rigoureuses "pour les employeurs qui s'opposent à la mise en oeuvre d'un programme d'équité salariale ou refusent de mettre en oeuvre les rajustements de salaires découlant du programme... Le SEFPO estime qu'il devrait en coûter plus cher de violer la loi que de la respecter."[33]

RÉSUMÉ

- Les discussions sur l'organisme d'application de l'équité salariale ont permis de dégager un consensus plus important qu'un certain nombre d'autres questions lors des consultations. Les syndicats et les groupes féminins, et au moins une importante association patronale, sont en faveur de la mise sur pied d'un nouvel organisme d'application de l'équité salariale.

- Les petites entreprises s'y opposent, suggérant que ces conflits soient réglés par les tribunaux. Si cet organisme était créé, il devrait comprendre une unité assurant des services spécialisés pour répondre aux besoins des petites entreprises.

- Un grand nombre d'entreprises et de groupes d'employeurs recommandent que la mise en oeuvre de l'équité salariale sur les lieux de travail relève de la responsabilité d'un organisme existant tel que la Direction des normes d'emploi du ministère du Travail. Cet organisme serait approprié, car il s'occupe actuellement de la politique du salaire égal pour un travail égal et des programmes d'avantages au titre de la Loi sur les normes d'emploi.

- La plupart des intervenants sont d'avis que pour être efficace, l'organisme d'application de l'équité salariale doit disposer des ressources suffisantes et d'un personnel qualifié en matière d'évaluation des emplois et d'administration des salaires. Selon un grand nombre d'intervenants, il devrait aussi jouer un rôle en matière d'enquêtes, d'éducation et d'application de la loi.

CHAPITRE 11

NÉGOCIATIONS COLLECTIVES

Selon le Livre vert:

> Au moment de choisir le mode de mise en oeuvre de la politique d'équité en matière de salaire, il faut considérer ses interactions possibles avec le processus de négociation collective. Plus d'un million d'employés de l'Ontario -- environ 30% de la population active employée -- sont syndiqués. Dans le secteur privé (qui relève des lois provinciales sur le travail), environ 22% des syndiqués sont des femmes; le chiffre est d'environ 50% pour le secteur parapublic (1). Les négociations collectives jouent un rôle majeur dans la détermination de la rémunération en Ontario et semblent en fait avoir apporté une contribution positive aux gains des femmes (2).
>
> Quel que soit le modèle de mise en oeuvre adopté, une politique d'équité en matière de salaire impose une exigence nouvelle aux employeurs et aux syndicats auxquels elle demande d'examiner les taux de salaire pour y déceler toute discrimination sexiste... Trois aspects de la mise en oeuvre sont liés au processus de négociation collective: la méthode de comparaison; les conséquences de l'équité en matière de salaire sur le processus de négociation; et les processus d'administration et d'application. (p. 47)

Dans le cadre d'un programme d'équité salariale, on peut procéder de bien des façons à la comparaison des emplois. Les comparaisons peuvent être faites entre les travailleurs syndiqués et les travailleurs non syndiqués, à l'échelle des unités de négociation ou au sein de chaque unité de négociation, ou selon une méthode de mise en oeuvre progressive permettant tout d'abord des comparaisons au sein de ces groupes, suivies de comparaisons à l'échelle de l'établissement.

Comparaisons des emplois

La Municipalité de la Communauté urbaine de Toronto[1] et le Conseil de l'éducation de North York[2] favorisent une méthode progressive de comparaison des emplois. L'Union internationale des employés professionnels et de bureau, section 454, se dissocie de ce point de vue et pense que les comparaisons entre les unités de négociation devraient se faire au titre de la loi sans mise en oeuvre progressive.[3] Le même point de vue est exprimé par la Coalition pour l'équité salariale, qui souligne qu'une mise

en oeuvre progressive pourrait être perçue par les femmes comme une autre mesure gouvernementale de temporisation.[4]

Un grand nombre de syndicats et de groupes de femmes ont exprimé leurs points de vue sur les comparaisons d'emploi entre les unités de négociation. La Coalition pour l'équité salariale favorise cette mesure, en faisant observer que les "travailleurs de bureau se retrouvent généralement dans une unité (regroupant les femmes), les travailleurs d'entretien dans une autre (regroupant les hommes), les préposés aux soins infirmiers dans une autre (regroupant les femmes) et les techniciens dans une autre (regroupant les hommes). Si les comparaisons d'emploi entre les unités de négociation ne sont pas autorisées, le gouvernement se trouverait à adopter une loi autorisant les hommes et les femmes à comparer les emplois dissemblables, mais divisant les travailleurs en unités qui rendent ces comparaisons impossibles."[5]

Ce point de vue est partagé par un nombre important de sections syndicales du SCFP, plusieurs sections des TUA, le Business and Professional Women's Club de Kenora-Keewatin et le Chinese Canadian National Council.

Un certain nombre de groupes défendent la position contraire et soutiennent que les comparaisons entre les unités de négociation ne sont pas possibles. "Les priorités des unités de négociation et la force économique relative des deux parties à une négociation collective diffèrent considérablement d'une unité à l'autre."[6] Ce point de vue de la Chambre de Commerce de l'Ontario est également celui de Polysar Limitée, du Bureau de commerce de la Communauté urbaine de Toronto et de l'AMC. L'Apparel Manufacturers Association demande instamment qu'il n'y ait pas de comparaisons d'emplois entre les unités de négociation: "Chaque unité de négociation devrait être considérée comme un établissement, et les comparaisons devraient se faire au sein de chaque unité."[7]

Les avis sont partagés quant aux comparaisons d'emploi entre les travailleurs syndiqués et les travailleurs non syndiqués. Voici ce qu'en pense le YWCA de la Communauté urbaine de Toronto: "Comme 78 pour 100 des femmes qui travaillent en Ontario ne sont pas syndiquées, il est indispensable que les comparaisons d'emploi puissent être faites entre les unités de négociation et entre les travailleurs syndiqués et non syndiqués... pour s'assurer que le plus grand nombre possible de femmes sont visées."[8] Ce point de vue est

partagé par l'Association des enseignantes du comté d'Essex et l'Association des enseignantes d'East York. De l'avis de ce dernier groupe, "comme 30 pour 100 seulement des travailleurs ontariens sont syndiqués et que 22 pour cent seulement des femmes qui travaillent dans le secteur privé sont syndiquées, le fait de ne pas autoriser de comparaison entre les travailleurs syndiqués et les travailleurs non syndiqués réduirait beaucoup l'efficacité de la loi."[9] C'est également le point de vue du Congress of Canadian Women et du groupe Women Working with Immigrant Women.

Un certain nombre d'organismes rejettent les comparaisons d'emploi entre les unités de négociation. Selon l'AGCSO, "de telles comparaisons entraîneraient certains problèmes pratiques véritables et auraient de graves incidences économiques".[10] De l'avis du Comité consultatif sur les garderies de la Communauté urbaine de Toronto, "les employeurs qui auraient des travailleurs syndiqués et non syndiqués pourraient connaître des tensions importantes et une hausse vertigineuse des salaires. Il semble que la méthode la plus équitable soit de prévoir des comparaisons distinctes pour les travailleurs syndiqués et les travailleurs non syndiqués."[11] L'ACFPA partage ce point de vue, en soulignant que "si les comparaisons de salaires se font entre les groupes syndiqués et les groupes non syndiqués, des tentatives seront faites pour restaurer l'écart salarial".[12]

L'équité salariale et le processus de négociation

Lors des consultations, plusieurs groupes de travailleurs ont souligné que les syndicats ont cherché à résoudre les disparités fondées sur le sexe lors de négociations et en recourant à la procédure de règlement des griefs, mais que les employeurs se sont toujours montrés réticents. Récemment, l'Association du personnel de l'Université Laurentienne "a fait une grève d'environ cinq semaines pour mettre en oeuvre un programme d'évaluation des emplois qui favoriserait l'équité salariale pour tous ses membres, avant de conclure une entente satisfaisante avec l'université".[13] Ce point de vue sur la réticence des employeurs à discuter des questions d'équité salariale lors de négociations est partagé par le SCFP, section 161, le Conseil des syndicats d'hôpitaux de l'Ontario et la Confédération des syndicats canadiens. Selon l'un des syndicats affiliés à cette confédération, l'Association du personnel de l'Université York, "tout ce qu'on a pu obtenir par le mécanisme de la négociation collective, c'est la constitution d'un comité pour étudier la question".[14]

Les syndicats et les groupes de femmes pensent que l'équité salariale peut être débattue sans perturbation dans le cadre des négociations collectives. De l'avis des TUA, "contrairement à ce que certains croient, l'équité salariale n'est pas une menace au processus de négociation... Dans une entreprise syndiquée, l'employeur et le syndicat sont ceux qui doivent déterminer la forme du programme d'équité salariale."[15] Ce point de vue est partagé par l'Association des enseignantes du comté d'Essex, l'AFPC, le groupe Personnel Systems et l'Association des enseignantes d'Ottawa. Ce dernier organisme souligne que "... si l'équité salariale élargira les dimensions des négociations collectives, nous croyons qu'elle aura pour effet de les améliorer plutôt que de les appauvrir".[16]

Malgré son appui à l'équité salariale, l'Association des enseignantes de North York défend un point de vue différent de celui de la plupart des syndicats et des groupes de femmes sur l'équité salariale et le processus de la négociation: "L'équité salariale ne devrait pas faire partie de la négociation collective. Nous ne pensons pas qu'il s'agit là d'une question négociable. Au contraire, l'équité salariale doit être accordée à tous les employés qualifiés, par le biais du mécanisme d'une évaluation équitable des emplois, sans préjugés sexistes."[17]

Les quelques syndicats et groupes de femmes qui ont abordé la façon d'intégrer l'équité salariale au processus de négociation n'ont fait que souligner l'importance de la participation active des syndicats. Selon le Comité de la condition féminine du Conseil du travail de Thunder Bay, "les syndicats et les employeurs devraient collaborer à la mise en oeuvre d'un programme d'équité salariale adapté à chaque lieu de travail".[18] Ce point de vue est partagé par d'autres intervenants, notamment l'Association du personnel de l'Université Western Ontario, le Conseil du travail de Windsor, le Syndicat international des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce et le Conseil du travail de Dryden.

Selon les Métallurgistes unis, en plus d'exiger des employeurs qu'ils négocient les programmes d'équité salariale avec les syndicats, la loi devrait aussi rendre obligatoire la constitution de comités mixtes sur l'équité salariale, "analogues aux comités mixtes sur la santé et la sécurité prévus par la Loi sur la sécurité et la santé au travail".[19] Ce point de vue est partagé par divers syndicats et groupes de femmes.

Selon la FTO, "la Loi sur les relations de travail devrait obliger toutes les conventions collectives à comporter une clause sur les programmes d'équité salariale".[20] Ce point de vue est partagé par l'Italian Canadian Women's Alliance. L'AIIO va même un peu plus loin: la loi devrait prévoir que toute disposition d'une convention collective contraire à la loi sur l'équité salariale soit nulle et non avenue.[21] Ce point de vue est partagé par la Newspaper Guild de la région Sud de l'Ontario, qui considère que l'équité salariale devrait être une norme minimale analogue à la Loi sur les normes d'emploi: "Les particuliers, les syndicats et les employeurs ne pourraient déroger à l'équité salariale, tout comme ils ne peuvent choisir de déroger à la Loi sur les normes d'emploi."[22]

De façon générale, les entreprises et les groupes d'employeurs ne croient pas que l'équité salariale et la négociation collective puissent aller de pair. Selon Woods Gordon Management Consultants, "il se peut que les syndicats aient beaucoup à perdre avec la mise en oeuvre de l'équité salariale".[23] Ce point de vue est partagé par l'AMC, qui souligne que l'imposition de l'équité salariale par le biais d'une loi soulève des questions fondamentales sur le rôle de la négociation collective. Elle contredit la notion fondamentale de la libre négociation collective et sape l'appui du gouvernement au droit à la négociation collective."[24] C'est aussi l'avis de la Reformed Christian Business and Professional Association.[25]

Plusieurs intervenants sont d'avis que les questions touchant l'équité salariale auraient dû être résolues plus tôt par le biais des négociations collectives, et refusent que le gouvernement joue un rôle qui devrait être assumé par les syndicats. Selon l'Association des hôpitaux de l'Ontario, "le fait que les syndicats, les uns après les autres, viennent dire devant cette commission que l'équité salariale aurait dû être instaurée depuis longtemps est tout simplement un aveu... que les syndicats n'ont pas réussi à défendre les intérêts de leurs membres. Si un syndicat est convaincu que dans l'unité de négociation à prédominance masculine qu'il représente, il y a des emplois féminins sous-évalués, il lui est non seulement loisible mais impératif d'en discuter lors de négociations."[26] C'est aussi le point de vue de la Chambre de commerce de l'Ontario et de l'AGCSO.

Certains groupes ont présenté des recommandations précises. Selon Ontario Hydro, l'équité salariale devrait faire l'objet de débats plutôt que de négociations collectives, en raison de la procédure contradictoire du mécanisme de négociation. Un comité

de direction composé de représentants de l'unité de négociation et de l'employeur pourrait être mis sur pied pour surveiller "la mise en oeuvre de l'équité salariale au sein de chaque entreprise".[27] Ce point de vue est partagé par la Municipal Electric Association. Sans rejeter carrément les liens entre l'équité salariale et la négociation collective, le Bureau de commerce d'Ottawa-Carleton souligne que l'équité salariale "doit prévoir les mécanismes nécessaires pour laisser intacte la négociation collective et empêcher la hausse vertigineuse des salaires".[28]

Plusieurs groupes se sont inquiétés de l'effet de l'équité salariale sur les mécanismes centralisés de négociation et d'arbitrage. Selon l'Association des hôpitaux de l'Ontario, "la négociation provinciale a apporté une grande stabilité dans le secteur des relations de travail dans les hôpitaux... L'équité salariale contient cependant les germes de la destruction de l'ensemble du système de négociation provincial, et peut même être à l'origine, même dans le cadre de chaque hôpital, d'une escalade interminable et injustifiable des coûts de la main-d'oeuvre."[29]

L'Association des hôpitaux de l'Ontario a illustré son point de vue en utilisant l'exemple d'un de ses syndicats, l'AIIO, qui représente les infirmiers et infirmières dans 150 hôpitaux, pour lesquels il existe une grille des salaires. "À supposer qu'à mi-chemin de la durée de la convention, le personnel infirmier d'un hôpital (à prédominance féminine) ait gain de cause dans une affaire portant sur un groupe d'emplois à prédominance masculine. Les infirmières de cet hôpital auraient alors droit à une hausse salariale qui porterait leur salaire au-delà de l'échelle provinciale convenue par négociation ou par arbitrage. Les hôpitaux doivent-ils alors tous accepter pour les infirmiers et infirmières cette échelle plus élevée?" L'Association des hôpitaux de l'Ontario est d'avis que l'uniformisation actuelle des conditions de travail disparaîtra si les hôpitaux, en application de la loi sur l'équité salariale, "font face à des demandes d'augmentation salariale découlant de situations tout à fait distinctes dans d'autres hôpitaux".[30]

Administration et application du programme

Les syndicats et les groupes féminins favorisent généralement un processus distinct pour la négociation de l'équité salariale et l'application du programme. Le Groupe d'action

des femmes de Sudbury recommande que la négociation de l'équité salariale soit distincte du processus normal de négociation collective, pour éviter que l'équité salariale "ne perde de son importance. Un processus distinct lui conserverait son intégrité."[31]

Ce point de vue est partagé par divers groupes, notamment le Comité de la condition féminine de la FEESO, les TUA, le Comité provincial de la condition féminine du SEFPO et le Comité de la condition féminine du Conseil du travail de Thunder Bay. Ces groupes sont d'avis qu'en dissociant la négociation de l'équité salariale, il est possible d'éviter les compromis qui surviendraient autrement si cette question était débattue dans le cadre de la négociation collective d'ensemble.

Un grand nombre de groupes et de particuliers ont recommandé la constitution d'un fonds distinct pour l'équité salariale. En plus de garantir le programme, selon le Comité provincial de la condition féminine du SEFPO, "ce fonds permettrait des augmentations salariales importantes au cours de chaque année du programme".[32] Les contributions au fonds pourraient être calculées en fonction d'un pourcentage de la masse salariale annuelle de l'année précédente. Parmi les groupes qui appuient la constitution d'un fonds spécial, citons le Conseil du travail de Windsor et le SEFPO, section 137.

Plusieurs entreprises et groupes d'employeurs n'acceptent pas que le processus de négociation et le fonds d'équité salariale soient distincts. Selon l'Hôpital universitaire de London, si les employeurs sont tenus de verser des augmentations supérieures aux augmentations normales, "ils seront portés à constituer une réserve pour faire droit aux réclamations éventuelles au cours de la durée de la convention".[33] Ce point de vue est également celui de Cummings Signs, Workwear Corporation et du Bureau de commerce de la Communauté urbaine de Toronto. Selon ce dernier organisme, lorsqu'un employeur a procédé à un rajustement des salaires, "sa capacité de payer est réduite à l'approche des négociations. Cette situation n'aurait cependant guère d'effet sur les attentes des autres syndicats dont les membres n'ont peut-être rien à voir avec ces rajustements. Il pourrait être difficile de conclure un règlement, ce qui pourrait éventuellement conduire à une grève."[34]

D'importants groupes d'employeurs et plusieurs entreprises, dont l'AMC et l'ACFPA, ne partagent pas ce point de vue. Les fonds nécessaires aux rajustements des salaires devraient provenir d'un fonds qui n'a aucun rapport avec le coût

de la négociation collective. Selon un porte-parole de l'AMC, "d'après mon expérience, les augmentations imposées telles que les avantages imposés par le gouvernement, par exemple, se sont toujours ajoutées aux autres coûts".[35] L'ACFPA résume ainsi ce point de vue: "Le fonds d'équité salariale de un pour 100... viendrait s'ajouter au coût normal de la négociation collective".[36]

Plusieurs groupes ont présenté d'autres recommandations pour assurer l'intégrité de la loi sur l'équité salariale et des négociations collectives. De l'avis du groupe Organized Working Women, la loi devrait comporter une clause sur les droits de continuité analogue à celle que l'on trouve dans la Loi sur les relations de travail de l'Ontario, pour empêcher que la vente d'une entreprise ait pour effet d'annuler un programme d'équité salariale.[37] Selon la Newspaper Guild de la région Sud de l'Ontario, "la loi devrait interdire aux employeurs d'obliger les syndicats à abandonner d'autres dispositions de leur convention au profit d'un programme d'équité salariale de base, tout comme il est interdit d'exiger des compromis en retour de la sécurité syndicale de base de la formule Rand".[38] L'équité salariale est fondée sur la négociation responsable entre deux parties, selon Woods Gordon Management Counsultants, qui souligne que les employeurs "devront sensibiliser les syndicats aux objectifs et aux nécessités de l'équité salariale".[39]

RÉSUMÉ

- Certains intervenants favorisent les comparaisons d'emploi entre les unités de négociation, car un grand nombre de travailleurs ne seraient pas admissibles à l'équité salariale en l'absence de telles comparaisons. Ils recommandent divers mécanismes, tels que des comités mixtes sur l'équité salariale analogues aux comités sur la santé et la sécurité, pour favoriser l'équité salariale sur les lieux de travail. Dans la mesure où il existe des mécanismes distincts pour la négociation de l'équité salariale et son application, les syndicats et les groupes féminins sont d'avis que les interactions peuvent être appropriées.

- Plusieurs membres des milieux d'affaires et des groupes d'employeurs soutiennent le point de vue opposé: selon eux, l'équité salariale ne fera que compliquer la négociation collective, mettre en danger les règlements qui ont fait l'objet d'un arbitrage et favoriser une hausse vertigineuse des salaires, car les travailleurs chercheront à restaurer les écarts de salaire traditionnels.

- Un certain nombre d'entreprises et de groupes d'employeurs s'opposent à l'idée même d'un fonds distinct pour les programmes d'équité salariale, et insistent pour qu'il n'y ait qu'un seul cadre salarial. Ils soulignent que le rajustement des salaires devra provenir des fonds négociés par le biais de la négociation collective, ce qui laissera moins de ressources pour les augmentations générales de salaire.

- Tous ne partagent cependant pas ce point de vue. D'importantes associations patronales et plusieurs groupes d'entreprises sont d'avis que pour mettre en oeuvre un programme d'équité salariale, un fonds spécial peut être constitué. Ce fonds n'aurait aucun rapport avec les coûts de la main-d'oeuvre associés à la négociation collective.

CHAPITRE 12

INCIDENCES ÉCONOMIQUES

Selon le Livre vert:

> La mise en oeuvre d'une politique d'équité en matière de salaire se soldera à la fois par des coûts et des bénéfices sociaux. L'impact économique sur le marché du travail et la structure de l'économie de l'Ontario doit être évalué pour veiller à ce que le plan de mise en oeuvre adopté tienne compte des besoins particuliers des entreprises, industries et collectivités et des préoccupations relatives à la compétitivité de l'économie de la province. De plus, le plan de mise en oeuvre doit maximiser les bénéfices des politiques d'équité salariale sur les plans social et économique. (p. 53)

Les groupes représentant les entreprises ne partagent pas l'avis des syndicats et des groupes féminins sur les coûts et les avantages probables d'un programme d'équité salariale.

Coûts

Un certain nombre de groupes ont indiqué que la question des coûts n'est pas pertinente à une discussion sur la mise en oeuvre de l'équité salariale, mais qu'elle devrait être considérée dans la même perspective que la loi sur les droits de la personne. La FAEO, la Coalition pour l'équité salariale, l'Union internationale des employés des services et l'AIIO ont souligné à la commission que les coûts et les inconvénients ne constituent pas une justification appropriée au Canada pour éviter ou retarder une mesure de protection des droits de la personne. Selon l'Association des enseignantes de Windsor, "prétendre que nous ne pouvons nous permettre d'assumer les coûts de l'équité salariale, c'est prétendre que les femmes, de quelque façon, sont tenues d'être moins bien rémunérées parce qu'il faut tenir compte d'autres priorités financières".[1] En outre, de l'avis des TUA, section 89, s'il fallait tenir compte des difficultés financières des employeurs, on aurait alors tendance à éviter les exigences de la loi.[2]

Selon la FAEC, "l'équité salariale coûtera exactement ce qu'il en coûte actuellement aux femmes pour financer l'économie".[3] Ce point de vue est partagé par

la section 454 de l'Union internationale des employés professionnels et de bureau.[4] De l'avis du Conseil du travail de la Communauté urbaine de Toronto, il ne faut pas non plus mesurer ces coûts uniquement du point de vue financier, mais toujours tenir compte "de l'injustice faite aux femmes qui, parce qu'elles sont des femmes, ont un salaire inférieur pour un emploi comparable".[5]

Selon le YWCA de la Communauté urbaine de Toronto, "l'équité salariale entraîne des coûts, mais elle entraîne aussi des avantages économiques. Il importe cependant de ne pas oublier ce qu'il en coûterait pour ne pas procéder rapidement et efficacement dans ce domaine. La société continuera d'aider financièrement les femmes dans le besoin. Surtout, les femmes continueront de subventionner de façon considérable les employeurs et la société."[6]

Selon certains groupes, par exemple le SEFPO, c'est le secteur privé qui devrait assumer les coûts de l'équité salariale et la responsabilité de sa mise en oeuvre.[7] Un grand nombre d'intervenants s'inquiètent cependant du financement du programme d'équité salariale dans le secteur parapublic, qui tire une partie importante de ses fonds d'exploitation du gouvernement provincial. Selon le SCFP, Division Ontario, "le coût du rajustement des salaires au titre de l'équité salariale devrait être assumé par le gouvernement provincial au-delà des plafonds des paiements de transfert"[8]; le dernier article de la loi modèle présenté dans le mémoire de la FTO prévoit que "le financement des programmes d'équité salariale pour le secteur parapublic ne provient pas de l'impôt foncier régressif, mais est plutôt intégré au mécanisme plus progressif de l'impôt provincial sur le revenu".[9]

Selon l'Ontario Coalition for Better Daycare, il importe que la loi règle la question du financement: "Avec l'instauration d'une loi sur l'équité salariale, il est très possible que les municipalités décident de réduire leurs achats en services de garderie".[10] La ville de Kitchener compte également sur l'aide financière du gouvernement en cette matière.

Les établissements d'enseignement, surtout les universités, s'inquiètent de la difficulté d'instaurer un régime d'équité salariale sans financement additionnel. Tous les représentants de l'Université Carleton demandent des fonds spéciaux provenant de sources provinciales. Selon le SCFP, section 2424, "nous nous inquiétons de ce que le coût de la masse salariale plus élevée n'entraîne des compressions budgétaires dans d'autres domaines ou le relèvement des droits d'inscription."[11]

Selon la Confédération des associations du personnel des universités ontariennes, les difficultés financières ne devraient cependant pas être une excuse pour ne pas se conformer à la loi.[12] Les associations patronales et les entreprises, par exemple l'ACFPA, l'Ontario Ski Resorts Association et GM, s'inquiètent non seulement des coûts directs du rajustement des salaires, mais aussi des coûts indirects de l'équité salariale découlant de l'établissement ou de la modification d'un système d'évaluation des emplois et coûts administratifs associés à l'équité salariale. La Fédération canadienne des entreprises indépendantes craint que les coûts d'évaluation des emplois ne soient prohibitifs pour les petites et moyennes entreprises.[13] Divers groupes, par exemple la NCC[14] et la Reformed Christian Business and Professional Association[15], prévoient que la mise en oeuvre de l'équité salariale provoquera un accroissement de la bureaucratie.

On reconnaît cependant qu'il est difficile d'évaluer les coûts directs et indirects. Selon le Conseil canadien du commerce de détail, l'une des raisons de cette difficulté, c'est qu'il ne s'agit pas "de coûts à assumer une fois pour toutes, mais de coûts intégrés aux taux de salaire, de coûts permanents qui s'ajoutent régulièrement aux coûts de la main-d'oeuvre".[16] Selon l'Ontario Trucking Association, le gouvernement pourrait prévoir une aide financière aux entreprises pour l'élaboration des programmes d'évaluation.[17] Pour sa part, le Bureau de commerce d'Ottawa-Carleton pense que ses membres pourront assumer les coûts additionnels, à même un plafond de un pour 100 de la masse salariale de l'année précédente.[18]

Selon le Centre des femmes de Chatham-Kent[19], ces coûts pourraient être intégrés progressivement avec le temps. De l'avis du Congress of Canadian Women, les entreprises ont toujours prévu des effets économiques catastrophiques lors de la mise en oeuvre d'une loi à l'avantage des femmes[20], et le Status of Women Action Group de London souligne que ces prévisions, dans d'autres milieux qui ont mis en oeuvre un régime d'équité salariale, se sont révélées erronées.[21]

Compétitivité, investissements et inflation

Certains groupes d'entreprises pensent que la compétitivité des entreprises ontariennes pourrait être compromise si l'équité salariale était mise en oeuvre selon un modèle pro-actif. L'augmentation des salaires aura pour effet d'accroître les prix à la consommation, et dans les secteurs très compétitifs, il pourrait en résulter

des faillites et le remplacement de la main-d'oeuvre par le capital, ce qui entraînerait une augmentation du chômage. C'est le point de vue de divers organismes, notamment la Chambre de commerce de Sudbury, le Bureau de commerce de la Communauté urbaine de Toronto, la Mott Manufacturing Ltd., l'Association of Ontario Motels and Motor Inns, la Fiberglas Canada et la Chambre de commerce de Huntsville.

L'Apparel Manufacturers Association of Ontario s'inquiète particulièrement, et son mémoire reflète le point de vue d'un secteur vulnérable:

> L'industrie du vêtement vend ses produits à des détaillants qui s'approvisionnent non seulement au Canada, mais dans le monde entier. L'industrie ontarienne de la confection est en concurrence avec d'autres fabricants installés dans des régions où la loi n'impose pas l'équité salariale. Elle est aussi en concurrence avec les fabricants de pays où les salaires sont très bas, et dont les taux de salaire ne sont même pas comparables aux notres et encore moins si l'on tient compte des principes de l'équité salariale.[22]

En réponse à ces craintes, l'Association des enseignantes d'East York pose la question suivante:

> Pourquoi des milliers de Canadiennes devraient-elles être condamnées au niveau de vie des "producteurs du Tiers monde qui paient des salaires infimes" pour accroître les profits des entreprises ontariennes? L'industrie qui dépend ainsi de l'exploitation des femmes mérite-t-elle véritablement de survivre?[23]

Selon l'AMC, la NCC et la Chambre de commerce de Sudbury, l'instauration de l'équité salariale découragera les investissements étrangers en Ontario et les réinvestissements des entreprises déjà implantées dans cette province. Le Council of Ontario Contractors Associations pense que les entreprises pourraient aller s'installer ailleurs si le coût des salaires augmente.[24]

Selon ce groupe, et de l'avis d'autres groupes tels que B.J. Ferguson et l'AGCSO, l'équité salariale pourrait avoir des effets inflationnistes en raison de la hausse vertigineuse des salaires et de la nécessité d'augmenter les prix. Les travailleurs syndiqués pourraient aussi chercher à restaurer la relativité salariale traditionnelle, ce qui saperait l'équité

salariale et ferait augmenter l'inflation. L'AGCSO croit cependant que l'imposition d'un plafond absolu aux augmentations annuelles de salaire découlant de l'équité salariale, comme au Manitoba, pourrait juguler les effets inflationnistes.[25]

Effets sur l'emploi et autres incidences

Selon certains intervenants, l'équité salariale pourrait nuire à ceux-là même qu'elle entend aider, les femmes de l'Ontario. C'est là le point de vue de GM et de l'Organisation canadienne des petites entreprises. Selon ces organismes, l'augmentation des salaires des femmes pourrait entraîner une automatisation accrue du travail de bureau, le recours à la sous-traitance et l'embauchage de travailleurs à temps partiel, ce qui se traduirait par la réduction des emplois dans les bureaux et les entreprises de service. Selon le groupe Realwomen of Canada, l'équité salariale inciterait les employeurs à embaucher des hommes non qualifiés plutôt que des femmes non qualifiées, dont les salaires seraient maintenant identiques.[26]

Certains groupes considèrent que l'équité salariale pourrait gêner le marché dont elle menacerait de restreindre la souplesse, en déterminant la valeur des emplois, et pourrait inhiber son dynamisme. C'est là le point de vue de l'AMC et du Bureau de commerce de la Communauté urbaine de Toronto.

Tant dans leurs mémoires qu'au cours des consultations, un grand nombre de groupes ont tenu à répondre aux objections soulevées par les milieux d'affaires. C'est ainsi que la FTO a souligné que "les entreprises et les travailleurs ont profité pendant des années de certaines ingérences sur le marché comme l'abolition du travail des enfants, les lois sur la santé et la sécurité, les lois sur le salaire minimum..."[27]

Avantages

De façon générale, les syndicats et les groupes féminins sont convaincus que les avantages de l'équité salariale l'emportent sur les coûts. Selon l'Association des enseignantes d'East York, ces avantages comportent notamment l'augmentation du pouvoir d'achat et l'amélioration des pensions. L'équité salariale pourrait permettre à un grand nombre de femmes d'être autonomes à leur retraite.[28]

Voici le point de vue exprimé par le SCFP, section 87:

> À l'heure actuelle, un grand nombre de femmes dirigent un ménage à même les ressources d'un revenu limité. L'équité salariale permettra d'augmenter le niveau de vie d'un grand nombre de familles en Ontario. L'augmentation du pouvoir d'achat stimulera l'économie, et bien des familles n'auront plus à dépendre des prestations d'aide sociale au titre des programmes des services sociaux.
>
> Au lieu de disposer de pensions insuffisantes les obligeant à vivre au seuil de la pauvreté, voire en dessous au cours des années ultérieures, les femmes âgées pourront conserver un meilleur niveau de vie jusqu'à leurs dernières années.[29]

Selon le Comité national d'action sur la situation de la femme, dont le point de vue est partagé par les Business and Professional Women's Club of Ontario et la CAWE, "les coûts de l'équité salariale pour les entreprises seront suffisamment compensés par l'accroissement de la productivité et l'efficacité découlant d'une politique plus éclairée touchant les ressources humaines".[30]

RÉSUMÉ

- Les préoccupations touchant les incidences économiques éventuelles d'un régime d'équité salariale sont apparues comme l'un des principaux sujets de dissension au cours des consultations. Un grand nombre de mémoires et de communications orales ont traité des coûts et des incidences économiques découlant de l'équité salariale.

- Un nombre important de groupes ont adopté une position contraire, en soulignant que la question des coûts n'était pas pertinente ou que les coûts d'un tel régime seraient compensés par ses avantages.

- Soulignant l'importance de mettre en oeuvre un régime d'équité salariale et la nécessité de la compétitivité des entreprises, divers intervenants ont adopté une position plus équilibrée et recommandé que pour aider les employeurs à assumer les coûts d'un régime d'équité salariale, diverses mesures soient instaurées telles qu'un plafond sur les augmentations salariales, des étapes d'introduction progressive et une aide financière publique.

- Polysar Limitée a ainsi résumé le point de vue des divers groupes en faveur d'une approche équilibrée: "Nous recommandons instamment de la prudence et de la modération dans la mise en oeuvre de cette loi, pour ne pas saper la compétitivité des entreprises, petites et grandes, sans cependant oublier que le succès des entreprises ne doit pas se faire au détriment des femmes."[31]

CHAPITRE 13

DIVERS

Les consultations publiques sur l'équité salariale ont suscité un intérêt considérable de la part des médias d'information et du public. Comme nous l'avons indiqué au début de ce rapport, la commission a reçu 236 mémoires et 149 communications orales ont été faites lors des consultations. Il n'est donc pas étonnant que certains des sujets abordés aient échappé au mandat de la commission. Lorsqu'ils surgissaient lors des rencontres publiques, les commissaires rappelaient aux intervenants que le débat ne devait porter que sur l'équité salariale.

Certains sujets sont cependant revenus à maintes reprises, en raison de leur lien étroit avec la mise en oeuvre de l'équité salariale. C'est le cas notamment de l'équité en matière d'emploi ou de l'action positive, des garderies et de l'éducation, qui doivent être considérés en regard de l'équité salariale. D'autres sujets nécessiteront aussi une attention particulière, à la suite de l'adoption de la politique de l'Ontario sur l'équité salariale.

Égalité en matière d'emploi et action positive

Commençons d'abord par préciser les termes. Dans son rapport Égalité en matière d'emploi (1984), la Commission royale d'enquête présidée par le juge Abella propose d'adopter un nouveau terme, "l'égalité en matière d'emploi", pour décrire les programmes d'action positive en vue de lutter contre la discrimination sur les lieux de travail au Canada.[1] Selon le juge Abella, ces programmes pourraient englober:

> ... le recrutement actif de femmes dans tous les domaines d'emplois, le salaire égal pour un travail de valeur égale, les possibilités équitables de promotion à des postes de responsabilité, la participation à l'élaboration des politiques des entreprises par le biais de groupes d'étude et de comités, des garderies accessibles de qualité, des congés parentaux payés et des pensions et avantages égaux.[2]

L'expression "égalité en matière d'emploi" est maintenant utilisée depuis 1984. Pour bien des gens, elle évoque un ensemble de mesures d'égalité, comme les mesures précédentes; d'autres lui donnent une signification restreinte et l'associent à l'expression "action positive". La définition générale englobe les politiques en matière d'équité salariale et accorde plus d'importance aux mesures qui favorisent la pleine participation des femmes au marché du travail, par exemple les garderies, les horaires souples, etc.; la définition restreinte n'englobe pas ces options. On doit donc tenir compte de ces diverses interprétations en lisant les observations de la présente section.

Pour un grand nombre de groupes, l'équité salariale doit être considérée comme un des nombreux instruments qui peuvent servir à corriger l'inégalité économique des femmes sur les lieux de travail. Ils s'opposent également à ceux qui prétendent qu'au lieu d'instaurer un régime d'équité salariale pour combler les écarts salariaux, il faudrait élargir les programmes d'action positive et les autres mesures d'égalité en matière d'emploi.

Voici le point de vue présenté par la CAWE dans son mémoire:

> Nous sommes convaincus que l'équité salariale n'est qu'un élément de l'égalité en matière d'emploi, et que cette dernière question a une importance stratégique pour les entreprises. Nous pensons que les entreprises ont ici une excellente occasion de résoudre la question plus générale de l'égalité en matière d'emploi, car l'équité salariale n'est qu'un élément de la solution plus générale qui permettra aux Canadiennes d'être considérées sur un pied d'égalité sur le marché du travail.[3]

Divers groupes partagent ce point de vue général, notamment le Centre des femmes de la région Nord-Ouest de l'Ontario, les Business and Professional Women's Clubs of Toronto, la FAEO et l'Ontario Coalition for Better Daycare.

L'une des mesures recommandées par la Coalition on Employment Equity for Persons with Disabilities et l'Association des infirmiers et infirmières autorisés de l'Ontario est l'imposition de programmes d'action positive. Selon l'Immigrant Women's Information Centre, ces programmes obligatoires d'action positive "devraient englober expressément des objectifs touchant les femmes des minorités visibles, qui continuent d'être victimes de discrimination raciale et salariale au travail".[4] La Municipalité de la Communauté urbaine de Toronto a confirmé son intention de continuer d'éliminer

tous les obstacles à l'égalité en matière d'emploi, surtout pour les femmes, les minorités visibles et les personnes handicapées,[5] mais plusieurs groupes sont sceptiques quant à la possibilité d'y parvenir par des méthodes autres que le recours à la loi. L'Association des infirmiers et infirmières autorisés de l'Ontario a cité ces propos du président du Resources and Equal Opportunity Committee de la U.S. National Association of Manufacturers, M. William McEown:

> La conformité volontaire aux programmes d'action positive ne donne pas de résultats. Si elle était efficace, Moise serait descendu du Sinai avec les Dix Principes directeurs.[6]

Les groupes qui préconisent le recours aux programmes d'action positive (ou d'égalité en matière d'emploi) comme étant la meilleure solution pour résoudre les écarts salariaux comprennent l'AMC, le Business Pay Equity Task Force et Coca-Cola Ltd. Selon l'AMC, il est important de fournir aux femmes plus de possibilités d'emploi et il faut se garder de considérer l'équité salariale comme le seul remède aux disparités salariales.

Garderies

La question de l'accessibilité aux possibilités d'emploi a souvent été abordée en même temps que l'accessibilité aux services de garderie. Les principaux aspects étudiés sur cette question ont porté sur les options possibles et le financement.

Selon le SEFPO, section 702, les employeurs se privent de la possibilité de recourir à un groupe de travailleurs qualifiés en raison des services de garderie insuffisants. De l'avis du SEFPO, section 343, il importe d'améliorer ces services pour permettre aux femmes d'acquérir une expérience professionnelle à long terme et des possibilités de formation.

Divers groupes recommandent l'amélioration des services de garderie, notamment l'Association des enseignantes d'East York, le Chinese Canadian National Council, l'Ontario Coalition for Better Daycare, le Business and Professional Women's Club de Kenora-Keewatin et le SCFP, section 2204.

Voici le point de vue de ce dernier groupe touchant le financement de l'équité salariale et des services de garderie:

> Si l'on ne peut plus compter sur les travailleurs pour subventionner le système à même les faibles salaires qu'ils en reçoivent, on ne peut pas non plus demander aux parents qu'ils assument les coûts de la mise en oeuvre de l'équité salariale. L'équité salariale et des services de garderie de qualité devraient être des droits fondamentaux reconnus dans notre société. Comme nous ne pouvons défendre un droit au détriment de l'autre, il importe que des fonds publics soient prévus pour la protection de ces deux droits. Nous croyons que le gouvernement devrait accorder des subventions directes aux services de garderie autorisés, et que ces subventions devraient servir à compenser les coûts de l'équité salariale. Cette recommandation rejoint les efforts d'un grand nombre en vue d'inciter le gouvernement à régler le problème du sous-financement chronique des garderies en Ontario.[7]

Les employeurs sont d'avis qu'il faut améliorer les services de garderie. L'Organisation canadienne des petites entreprises n'approuve cependant pas la tendance à l'organisation de garderies administrées par le gouvernement, et recommande plutôt la mise sur pied d'une gamme variée de services par le biais de garderies en milieu de travail, privées, sans but lucratif et d'ententes familiales.

Éducation

Dans les discussions sur l'égalité en matière d'emploi sur les lieux de travail, l'éducation est apparue comme un élément important. Pour certains groupes, elle constitue la clé de l'égalité économique des femmes. Pour d'autres, ce n'est là qu'une des nombreuses avenues à suivre.

Selon plusieurs intervenants, il est important que les jeunes femmes puissent profiter de possibilités de carrière diverses. La formation professionnelle est aussi très importante. Le professeur Éric Cousineau, de l'Université Queen, par exemple, recommande que le gouvernement accorde des incitations financières aux femmes qui se préparent à des métiers non traditionnels.[8]

De l'avis du Business and Professional Women's Club de Sudbury, les besoins en matière d'éducation sont considérables au niveau des employeurs et dans les secteurs non syndiqués à prédominance féminine.[9] Le Chinese Canadian National Council est d'avis qu'en

plus d'encourager les femmes à améliorer leurs compétences linguitiques et leurs aptitudes professionnelles, nous devons nous assurer de l'élimination des préjugés sexistes et du racisme de l'éducation et des organes d'information.[10]

Le Comité national d'action sur la situation de la femme souligne qu'il ne faut pas surestimer les programmes de formation professionnelle existants. Selon les modèles actuels de formation, rien n'indique une invasion des métiers non traditionnels par les femmes. Dans les programmes fédéraux de formation, on constate "des préjugés... à l'égard de la formation des hommes", et les conseillers d'Emploi et Immigration Canada continuent d'orienter les femmes vers les secteurs traditionnels.[11] De l'avis du comité, les politiques d'équité salariale doivent être considérées essentielles pour abattre ces ghettos.

Autres questions

Le salaire minimum a suscité un certain nombre de discussions. Selon les Communications and Electrical Workers, l'augmentation du salaire minimum est une autre mesure qui peut servir à favoriser l'équité en matière d'emploi.[12] Ce point de vue est partagé par divers organismes, notamment la FTO. Selon le Chinese Canadian National Council, "dans la mise en oeuvre de l'équité salariale (pour les travailleurs qui travaillent à la pièce), l'étalon de comparaison devrait être le salaire moyen d'un travailleur à la pièce qui reçoit au moins le salaire minimum, en plus d'une prime pour le travail à la pièce".[13]

Les consultations publiques organisées dans la région Nord de l'Ontario ont permis de recueillir bien des observations, orales et écrites, sur les préoccupations spéciales de cette région. Il existe peu de possibilités d'emploi dans le secteur mieux rémunéré des ressources naturelles, "ce qui oblige les femmes à se cantonner dans les ghettos peu rémunérés du travail féminin".[14]

Plusieurs groupes de femmes de la région Nord de l'Ontario ont souligné l'importance de disposer d'un mécanisme vigoureux d'application de la loi, pour que l'équité salariale soit efficace. Selon le Centre des femmes de la Région nord-ouest de l'Ontario, un bureau de l'équité salariale pour la région Nord devrait être établi à Thunder Bay, pour

s'occuper des questions particulières de la région Nord.[15]

RÉSUMÉ

- Un certain nombre de mémoires ont souligné l'importance des mesures de soutien à l'équité salariale. L'équité salariale doit être considérée comme un des nombreux éléments qui peut servir à corriger l'inégalité économique des femmes sur les lieux de travail. Les autres éléments les plus souvent mentionnés sont l'action positive, les services de garderie et l'éducation.

NOTES

CHAPITRE 1

1 Mémoire de l'Alliance de la fonction publique du Canada à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 163, p. 1.

2 Transcription de la présentation orale de la National Citizens' Coalition, 15 mai 1986, Toronto, Volume 8, p. 246.

3 Transcription de la présentation orale de la Fédération des travailleurs de l'Ontario, 10 février 1986, Toronto, Volume 1, p. 10.

4 Ibid., p. 9.

5 Transcription de la présentation orale des Business and Professional Women's Clubs of Ontario, 10 février 1986, Toronto, Volume 1, p. 136.

6 Transcription de la présentation orale du Groupe d'action des femmes de London, 14 mai 1986, Toronto, Volume 7, p. 155.

7 Mémoire de la National Citizens' Coalition à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 220, p. 23.

8 Mémoire du Charter of Rights Educational Fund à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 214, pp. 20-21.

9 Mémoire du cabinet d'avocats Mathews, Dinsdale and Clark à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 191, p. 4.

10 Mémoire de ORC Canada Inc. à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 193, p. 26.

11 Mémoire de la Coalition des femmes des minorités visibles à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 233, p. 1.

CHAPITRE 2

1 Mémoire des Business and Professional Women's Clubs of Ontario à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 9, p. 8.

2 Mémoire de la Coalition pour l'équité salariale à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 4, p. 14.

3 Transcription de la présentation orale du YWCA de la Communauté urbaine de Toronto, 10 février 1986, Toronto, Volume 1, pp. 81-82.

4 Mémoire du Business Pay Equity Task Force à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 234, p. 11.

5 Transcription de la présentation orale de la Canadian Association of Women Executives, 10 février 1986, Toronto, Volume 1, p. 2.

6 Mémoire de la Fédération des travailleurs de l'Ontario à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 6, p. 5.

7 Mémoire du Président de l'Université Carleton à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 113, p. 1.

8 Mémoire du Conseil de planification sociale d'Oshawa-Whitby à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 22, p. 9.

9 Mémoire de l'Association libérale de Durham Ouest à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 142, p. 2.

10 Mémoire du groupe Women Working with Immigrant Women à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 232, p. 3.

11 Mémoire de Christine Elwell à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 207, p. 2.

12 Mémoire du Comité consultatif sur les garderies de la Communauté urbaine de Toronto à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 204, p. 1.

13 Mémoire de l'Association des municipalités de l'Ontario à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 179, p. 6.

14 Mémoire de la Municipalité de la Communauté urbaine de Toronto à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 201, p. 2.

15 Mémoire de la Fiberglas Canada Inc. à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 84, p. 10.

16 Mémoire du professeur Éric Cousineau à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 183, p. 9.

17 Transcription de la présentation orale de Polysar Limitée, 17 avril 1986, Ottawa, Volume 6, p. 322.

18 Mémoire des Métallurgistes unis d'Amérique à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 90, p. 10.

19 Mémoire de la Coalition pour l'équité salariale à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 4, p. 13.

20 Mémoire des Business and Professional Women's Clubs of Ontario à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 9, p. 8.

21 Mémoire du SCFP, section 79, à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 210, pp. 5-6.

22 Mémoire du Conseil canadien du commerce de détail à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 125, p. 8.

23 Ibid., p. 9.

24 Mémoire de la Coalition pour l'équité salariale à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 4, p. 14.

25 Mémoire de la Fédération canadienne des entreprises indépendantes à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 92, pp. 11-12.

26 Mémoire de l'Association des grands conseils scolaires de l'Ontario à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 161, p. 16.

27 Mémoire de l'Institut des relations industrielles de la région Centre de l'Ontario à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 213, p. 11.

28 Transcription de la présentation orale de l'Association des manufacturiers canadiens, 27 mars 1986, Toronto, Volume 5, p. 113.

29 Mémoire du Groupe d'action des femmes de Sudbury à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 12, p. 8.

30 Ibid., p. 13.

31 Mémoire de Woods Gordon Management Consultants à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 127, p. 5.

32 Mémoire de l'Association libérale de Durham Ouest à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 142, p. 2.

33 Mémoire de la General Motors du Canada à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 226, p. 9.

34 Ibid.

35 Mémoire du Women's Lobby d'Ottawa à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 129, p. 15.

36 Mémoire du Times Change Women's Employment Service à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 7, p. 5.

37 Ibid.

38 Mémoire de l'Ontario Coalition for Better Daycare à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 94, p. 3.

39 Mémoire du SCFP, section 2204, à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 168, p. 6.

40 Mémoire du SCFP, conseil régional de la Communauté urbaine de Toronto, à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 100, pp. 6-7.

41 Mémoire du SCFP, section 1996, à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 211, pp. 2-3.

42 Mémoire du SCFP, section 771, à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 181, p. 1.

43 Ibid., p. 2.

44 Mémoire de l'Association des infirmiers et infirmières de l'Ontario à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 58, p. 16.

45 Mémoire du groupe Women Today à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 206, pp. 1-4.

46 Mémoire de l'Association canadienne des fabricants de pièces d'automobiles à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 95, p. 5.

47 Ibid., p. 6.

CHAPITRE 3

1 Transcription de la présentation orale du Comité spécial sur l'équité salariale, 14 mai 1986, Toronto, Volume 7, pp. 93-94.

2 Mémoire du Comité spécial sur l'équité salariale à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 194, p. 7.

3 Mémoire de la Ville de Toronto à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 8, p. 6.

4 Mémoire de la Municipalité de la Communauté urbaine de Toronto à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 201, p. 2.

5 Mémoire de la Fédération des Associations des enseignantes de l'Ontario à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 1, p. 9.

6 Mémoire de l'Association libérale de Durham Ouest à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 142, p. 2.

7 Mémoire du Bureau de commerce de la Communauté urbaine de Toronto à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 57, pp. 10-11.

8 Mémoire de l'Ontario Mining Association à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 13, p. 5.

9 Mémoire d'Hydro-Ontario à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 159, p. 2.

10 Mémoire du Conseil canadien du commerce de détail à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 125, p. 10.

11 Mémoire de l'Association des conseillers des écoles publiques de l'Ontario à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 223, p. 5.

12 Mémoire de l'Association des infirmiers et infirmières de l'Ontario à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 58, p. 22.

13 Mémoire de la Coalition pour l'équité salariale à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 4, p. 15.

14 Mémoire du Centre des femmes de Sudbury à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 22, p. 7.

15 Transcription de la présentation orale du SCFP, conseil de Sudbury, 24 février 1986, Sudbury, Volume 2, p. 28.

16 Mémoire des Business and Professional Women's Clubs de London et Stratford à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 69, p. 5.

17 Mémoire du SCFP, Division Ontario, à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 209, p. 14.

18 Ibid., p. 15.

19 Mémoire du SCFP, section 1000, à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 208, p. 3.

20 Transcription de la présentation orale du Charter of Rights Educational Fund, 14 mai 1986, Toronto, Volume 7, p. 249.

21 Mémoire de l'Ontario Trucking Association à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 174, p. 5.

22 Mémoire de l'Association des municipalités de l'Ontario à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 179, p. 7.

23 Transcription de la présentation orale de l'Association des municipalités de l'Ontario, 14 mai 1986, Toronto, Volume 7, p. 35.

24 Mémoire de l'Association des municipalités de l'Ontario à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 179, p. 2.

25 Mémoire du SCFP, section 2424, à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 151, p. 8.

26 Transcription de la présentation orale du Women's Lobby d'Ottawa, 17 avril 1986, Ottawa, Volume 6, p. 24.

27 Mémoire de la Municipal Electric Association à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 104, p. 1.

28 Mémoire de l'Association des manufacturiers canadiens à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 88, p. 7.

29 Mémoire de la Commission des transports de Toronto à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 186, pp. 4-5.

30 Mémoire de l'Ontario Coalition for Better Daycare à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 94, p. 2.

31 Mémoire du SCFP, Division Ontario, à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 209, pp. 7-8.

32 Mémoire de l'Association des grands conseils scolaires de l'Ontario à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 161, p. 22.

33 Mémoire de la Coalition pour l'équité salariale à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 4, p. 9.

34 Mémoire des Business and Professional Women's Clubs of Ontario à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 9, p. 9.

35 Transcription de la présentation orale de la Fédération des Associations des enseignantes de l'Ontario, 10 février 1986, Toronto, Volume 1, p. 197.

36 Ibid., pp. 183-184.

37 Mémoire de l'Alliance de la fonction publique du Canada à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 163, p. 6.

38 Mémoire du Comité national d'action sur la situation de la femme à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 212, pp. 11-12.

39 Mémoire du Times Change Women's Employment Service à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 7, p. 5.

CHAPITRE 4

1 Mémoire du Times Change Women's Employment Service à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 7, p. 4.

2 Mémoire du Syndicat international des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 116, p. 7.

3 Mémoire de l'Association des infirmiers et infirmières de l'Ontario à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 58, p. 5.

4 Mémoire de Polysar Limitée à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 165, p. 7.

5 Mémoire du Conseil canadien du commerce de détail à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 125, p. 16.

6 Transcription de la présentation orale de la Canadian Association of Women Executives, 10 février 1986, Toronto, Volume 1, p. 87.

7 Transcription de la présentation orale du Chinese Canadian National Council, 15 mai 1986, Toronto, Volume 8, p. 121.

8 Mémoire de la Coalition des femmes des minorités visibles à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 223, p. 2.

9 Mémoire du Comité spécial sur l'équité salariale à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 194, p. 19.

10 Mémoire de Polysar Limitée à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 165, p. 7.

11 Transcription de la présentation orale de la Canadian Association of Women Executives, 10 février 1986, Toronto, Volume 1, p. 88.

12 Mémoire du Charter of Rights Educational Fund à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 214, p. 6.

13 Mémoire de l'Accommodation Motel Ontario Association à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 35, p. 1.

14 Mémoire de l'Association canadienne des fabricants de pièces d'automobiles à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 95, p. 7.

15 Mémoire du YWCA d'Oshawa à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 115, p. 2.

16 Mémoire du SEFPO, Comité provincial des femmes, à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 10, p. 2.

17 Mémoire de l'Association des grands conseils scolaires de l'Ontario à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 161, pp. 26-27.

18 Mémoire de la Personnel Association of Ontario à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 5, p. 15.

19 Mémoire de l'Association des manufacturiers canadiens à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 88, p. 11.

20 Transcription de la présentation orale du Comité provincial des femmes du SEFPO et du Comité des femmes du Conseil du travail de Thunder Bay, 5 mars 1986, Toronto, Volume 3, p. 73.

21 Mémoire de l'Apparel Manufacturers Association of Ontario à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 150, p. 10.

CHAPITRE 5

1 Mémoire du groupe Personnel Systems à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 124, pp. 3-4.

2 Transcription de la présentation orale du Comité ontarien de la condition féminine, 27 mars 1986, Toronto, Volume 5, p. 37.

3 Mémoire de Woods Gordon Management Consultants à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 127, pp. 6-7.

4 Mémoire de la Cummings Signs of Canada (1984) Ltd. à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 37, p. 1.

5 Mémoire de l'Association des manufacturiers canadiens à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 88, p. 15.

6 Transcription de la présentation orale de la Fédération canadienne des entreprises indépendantes, 27 mars 1986, Toronto, Volume 5, p. 48.

7 Mémoire du Groupe d'action des femmes de Sudbury à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 12, p. 9.

8 Mémoire de la Coordonnatrice à la condition féminine, Université Carleton, à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 158, p. 3.

9 Mémoire de la Fédération des enseignants des écoles secondaires de l'Ontario à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 29, p. 4.

10 Mémoire des Métallurgistes unis d'Amérique à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 90, p. 15.

11 Mémoire de l'Association des employés municipaux de l'Ontario à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 230, p. 5.

12 Mémoire de l'Association des municipalités de l'Ontario à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 179, p. 7.

13 Mémoire du Conseil de l'éducation de la ville de Toronto à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 111, p. 5.

14 Mémoire du groupe Organized Working Women (section d'Ottawa) et du Conseil du travail d'Ottawa à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 169, p. 11.

15 Transcription de la présentation orale du Groupe d'action des femmes de Sudbury, 14 février 1986, Sudbury, Volume 2, pp. 74-75.

16 Mémoire de Hansen Consultants à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 27, pp. 9-10.

17 Mémoire de Woods Gordon Management Consultants à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 127, p. 7.

18 Mémoire de l'Ontario Mining Association à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 13, p. 7.

19 Mémoire du Comité ontarien sur la condition féminine à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 78, p. 7.

20 Mémoire du Comité spécial sur l'équité salariale à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 194, p. 10.

21 Mémoire du groupe Personnel Systems à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 124, p. 9.

22 Mémoire de la Chambre de commerce de l'Ontario à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 187, p. 8.

23 Mémoire du Comité ontarien sur la condition féminine à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 78, p. 3.

24 Mémoire de la Municipal Electric Association à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 104, p. 2.

25 Mémoire de l'Association des municipalités de l'Ontario à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 179, p. 7.

26 Mémoire de Polysar Limitée à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 165, p. 4.

27 Transcription de la présentation orale du Comité spécial sur l'équité salariale, 14 mai 1986, Toronto, Volume 7, p. 104.

28 Mémoire du Comité spécial sur l'équité salariale à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 194, p. 19.

29 Transcription de la présentation orale du Comité spécial sur l'équité salariale, 14 mai 1986, Toronto, Volume 7, p. 104.

30 Mémoire des Métallurgistes unis d'Amérique à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 90, pp. 15-16.

CHAPITRE 6

1 Mémoire de la Canadian Association of Women Executives à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 2, p. 6.

2 Mémoire de Woods Gordon Management Consultants à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 127, p. 8.

3 Transcription de la présentation orale de Christine Elwell, 15 mai 1986, Toronto, Volume 8, p. 71.

4 Transcription de la présentation orale du Congress of Canadian Women, 14 mai 1986, Toronto, Volume 7, p. 175.

5 Mémoire de Polysar Limitée à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 165, p. 5.

6 Mémoire d'Hydro-Ontario à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 159, p. 3.

7 Mémoire de l'Ontario Trucking Association à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 174, p. 6.

8 Transcription de la présentation orale de la Municipalité de la Communauté urbaine de Toronto, 14 mai 1986, Toronto, Volume 7, p. 138.

9 Transcription de la présentation orale du Council of Ontario Contractors Associations, 15 mai 1986, Toronto, Volume 8, p. 310.

10 Mémoire de l'Association des manufacturiers canadiens à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 88, p. 5.

11 Mémoire du Women's Lobby d'Ottawa à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 129, p. 14.

12 Mémoire du Groupe d'action positive de Windsor à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 67, p. 2.

13 Mémoire des Business and Professional Women's Clubs of Ontario à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 9, p. 14.

14 Mémoire du Groupe d'action féminine de Sudbury à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 12, p. 13.

15 Mémoire du Bureau de commerce de la Communauté urbaine de Toronto à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 57, pp. 17-18.

16 Mémoire de l'Association des grands conseils scolaires de l'Ontario à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 161, p. 29.

17 Transcription de la présentation orale de la Coalition pour l'équité salariale, 10 février 1986, Toronto, Volume 1, p. 46.

CHAPITRE 7

1 Mémoire du Council of Ontario Contractors Associations à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 200, p. 30.

2 Mémoire de la Commission des transports de Toronto à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 186, p. 1.

3 Mémoire de l'Ontario Trucking Association à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 174, p. 7.

4 Mémoire de la Chambre de commerce de l'Ontario à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 187, p. 11.

5 Mémoire du Bureau de commerce d'Ottawa-Carleton à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 170, p. 7.

6 Mémoire du Women's Lobby d'Ottawa à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 129, p. 16.

7 Mémoire du Conseil des universités de l'Ontario à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 181, p. 6.

8 Mémoire des Communications and Electrical Workers of Canada à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 166, p. 6.

9 Mémoire du Comité spécial sur l'équité salariale à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 194, p. 17.

10 Mémoire de l'Organisation canadienne des petites entreprises à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 91, p. iii.

11 Mémoire de la Fiberglas Canada Inc. à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 84, p. 9.

12 Mémoire du Charter of Rights Educational Fund à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 214, p. 5.

13 Mémoire de la Canadian Association of Women Executives à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 2, p. 5.

14 Mémoire de la Commission des transports de Toronto à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 186, p. 8.

15 Mémoire du Bureau de commerce de la Communauté urbaine de Toronto à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 57, p. 20.

16 Mémoire de la Chambre de commerce de l'Ontario à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 187, p. 13.

17 Mémoire du Conseil du travail de la Communauté urbaine de Toronto à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 215, p. 4.

18 Mémoire du SEFPO à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 218, p. 18.

19 Transcription de la présentation orale du Centre des femmes de Sudbury, 24 février 1986, Sudbury, Volume 2, p. 8.

20 Mémoire de la Coalition pour l'équité salariale à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 4, p. 25.

21 Mémoire des Métallurgistes unis d'Amérique à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 90, p. 11.

22 Mémoire de la Municipalité de la Communauté urbaine de Toronto à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 201, p. 4.

23 Mémoire d'Hydro-Ontario à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 159, p. 1.

24 Mémoire de l'Association des municipalités de l'Ontario à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 179, p. 10.

25 Mémoire des Business and Professional Women's Clubs de London et Stratford à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 69, p. 8.

26 Mémoire du Comité ontarien sur la condition féminine à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 78, p. 8.

27 Mémoire de la Chambre de commerce de l'Ontario à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 187, p. 11.

28 Mémoire du Conseil canadien du commerce de détail à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 125, p. 17.

29 Mémoire du SCFP, section 79, à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 210, p. 11.

30 Mémoire du Immigrant Women's Information Centre à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 54, p. 3.

31 Mémoire de la Coordonnatrice à la condition féminine, Université de Carleton, à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 158, p. 5.

32 Mémoire de l'Association des enseignantes d'Ottawa à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 147, p. 4.

33 Mémoire de l'Union internationale des employés de services à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 178, p. 10.

34 Mémoire du Conseil canadien du commerce de détail à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 125, p. 17.

CHAPITRE 8

1 Mémoire de la Newspaper Guild de la région Sud de l'Ontario à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 185, p. 2.

2 Mémoire de l'Alliance de la fonction publique du Canada à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 163, p. 4.

3 Transcription de la présentation orale des Communications and Electrical Workers of Canada, 17 avril 1986, Ottawa, Volume 6, p. 248.

4 Mémoire du Bureau de commerce de la Communauté urbaine de Toronto à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 57, p. 14.

5 Mémoire du SEFPO à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 218, p. 6.

6 Mémoire du Business and Professional Women's Club de Sudbury à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 21, p. 9.

7 Mémoire du YWCA de la Communauté urbaine de Toronto à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 3, p. 11.

8 Mémoire du SCFP, section 1996, à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 211, pp. 8-9.

9 Mémoire du Bureau de commerce d'Ottawa-Carleton à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 170, p. 6.

10 Mémoire de l'Association des manufacturiers canadiens à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 88, p. 4.

11 Mémoire du Conseil des universités ontariennes, Comité sur la condition féminine, à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 181, p. 5.

12 Transcription de la présentation orale de Woods Gordon Management Consultants, 17 avril 1986, Toronto, Volume 6, p. 137.

13 Mémoire du groupe Organized Working Women (section d'Ottawa) et du Conseil du travail d'Ottawa à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 169, pp. 8-9.

14 Transcription de la présentation orale du SEFPO, Comité provincial de la condition féminine, Région 1, 5 mars 1986, Windsor, Volume 3, p. 51.

15 Mémoire du YWCA de la Communauté urbaine de Toronto à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 3, p. 11.

16 Transcription de la présentation orale du SEFPO, Comité provincial de la condition féminine, Région 1, 5 mars 1986, Windsor, Volume 3, pp. 51-52, 59-60.

17 Mémoire du Comité spécial sur l'équité salariale à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 194, p. 14.

18 Mémoire de la Coalition pour l'équité salariale à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 4, p. 22.

19 Mémoire de la Municipalité de la Communauté urbaine de Toronto à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 201, p. 4.

20 Mémoire de la Fédération canadienne des entreprises indépendantes à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 92, p. 16.

21 Transcription de la présentation orale du Equal Pay Project, Université de Windsor, 11 mars 1986, Windsor, Volume 3, p. 210.

22 Mémoire des Business and Professional Women's Clubs de London et Stratford à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 69, p. 7.

23 Mémoire des Communications and Electrical Workers of Canada à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 166, p. 7.

24 Mémoire du groupe Organized Working Women (section d'Ottawa) et du Conseil du travail d'Ottawa à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 169, p. 9.

25 Transcription de la présentation orale du SEFPO, Comité provincial de la condition féminine, Région 1, 11 mars 1986, Windsor, Volume 3, p. 49.

26 Mémoire du Bureau de commerce d'Ottawa-Carleton à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 170, p. 6.

27 Mémoire de la Coalition pour l'équité salariale à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 4, p. 22.

28 Mémoire du SCFP, Division Ontario, à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 209, p. 22.

29 Transcription de la présentation orale du SEFPO, Comité provincial de la condition féminine, Région 1, 11 mars 1986, Windsor, Volume 3, p. 50.

30 Mémoire des TUA, section 89, à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 63, p. 4.

31 Mémoire de la Municipal Electric Association à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 104, pp. 2-3.

32 Mémoire de Polysar Limitée à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 165, p. 6.

33 Mémoire de l'Institut des relations industrielles de la région Centre de l'Ontario à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 213, p. 12.

34 Mémoire du Bureau de commerce de la Communauté urbaine de Toronto à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 57, p. 14.

35 Ibid., p. 15.

36 Mémoire d'Hydro-Ontario à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 159, p. 4.

CHAPITRE 9

1 Mémoire du cabinet d'avocats Mathews, Dinsdale and Clark à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 191, p. 8.

2 Mémoire de l'Association des enseignantes de North York à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 102, p. 6.

3 Mémoire du National Union of Provincial Government Employees à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 162, p. 8.

4 Mémoire du Comité consultatif sur les garderies de la Communauté urbaine de Toronto à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 204, p. 10.

5 Mémoire de la Fédération des associations des enseignantes de l'Ontario à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 1, p. ii.

6 Mémoire de l'Association du personnel de l'Université Western Ontario à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 53, pp. 1-2.

7 Mémoire de l'Association des infirmiers et infirmières de l'Ontario à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 58, p. 5.

8 Mémoire de la Fédération des travailleurs de l'Ontario à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 6, p. 7.

9 Mémoire du Women's Incentive Centre de Windsor à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 66, p. 2.

10 Mémoire du Bureau de commerce d'Ottawa-Carleton à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 170, p. 4.

11 Mémoire du Conseil canadien du commerce de détail à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 125, p. 21.

12 Mémoire du SCFP, Division Ontario, à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 209, p. 29.

13 Mémoire de la Fédération des associations d'enseignantes de l'Ontario à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 1, p. 18.

14 Mémoire de l'Association libérale de Durham Ouest à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 142, p. 4.

15 Mémoire de la Municipal Electric Association à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 104, p. 3.

16 Mémoire d'Hydro-Ontario à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 159, p. 1.

17 Mémoire de la Fédération des travailleurs de l'Ontario à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 6, p. 14.

18 Mémoire du Conseil de l'éducation de North York à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 205, p. 6.

19 Mémoire du Groupe d'action des femmes de Sudbury à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 12, p. 5.

20 Mémoire du Comité ontarien sur la condition féminine à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 78, p. 8.

21 Mémoire de la Fédération canadienne des entreprises indépendantes à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 92, p. 17.

22 Mémoire du Comité spécial sur l'équité salariale à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 194, pp. iii-iv.

23 Mémoire de l'Association des grands conseils scolaires de l'Ontario à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 161, p. 32.

24 Mémoire de Polysar Limitée à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 165, p. 7.

25 Mémoire de l'Association des manufacturiers canadiens à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 88, p. 5.

26 Mémoire de l'Ontario Mining Association à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 13, p. 6.

27 Mémoire du Women's Lobby d'Ottawa à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 129, p. 19.

28 Mémoire du YWCA de la Communauté urbaine de Toronto à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 3, p. 14.

29 Mémoire du Women's Lobby d'Ottawa à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 129, p. 19.

30 Mémoire du National Union of Provincial Government Employees à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 162, p. 8.

31 Mémoire de l'Ontario Trucking Association à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 174, p. 7.

32 Mémoire du SCFP, section 79, à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 210, p. 12.

33 Mémoire de la Coalition pour l'équité salariale à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 4, p. 47.

34 Mémoire des Business and Professional Women's Clubs of Ontario à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 9, p. 18.

35 Mémoire de la Coalition pour l'équité salariale à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 4, p. 33.

36 Mémoire du SCFP, section 79, à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 210, p. 12.

37 Mémoire du SCFP, Division Ontario, à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 209, p. 29.

38 Mémoire du Business and Professional Women's Club de Kenora-Keewatin à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 28, p. 16.

CHAPITRE 10

1 Mémoire du SEFPO, Comité provincial à la condition féminine, à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 10, p. 3.

2 Mémoire du SEFPO à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 218, p. 10.

3 Mémoire de la Coalition pour l'équité salariale à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 4, p. 28.

4 Mémoire du Bureau de commerce de la Communauté urbaine de Toronto à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 57, p. 22.

5 Mémoire de la Dexter-Lawson Manufacturing Inc. à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 72, p. 1.

6 Mémoire de l'Organisation canadienne des petites entreprises à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 91, p. 3.

7 Mémoire du Comité spécial sur l'équité salariale à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 194, p. 21.

8 Mémoire du cabinet d'avocats Mathews, Dinsdale and Clark à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 191, p. 5.

9 Mémoire de l'Association des manufacturiers canadiens à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 88, p. 14.

10 Mémoire du SCFP, Division Ontario, à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 209, p. 24.

11 Mémoire du SEFPO à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 218, p. 19.

12 Transcription de la présentation orale de la Fédération des associations des enseignantes de l'Ontario, 10 février 1986, Toronto, Volume 1, p. 186.

13 Mémoire du Comité spécial sur l'équité salariale à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 194, p. 21.

14 Mémoire de Madame Barb Coombs à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 47, p. 2.

15 Transcription de la présentation orale du SEFPO, section 137, Collège St. Clair, 11 mars 1986, Windsor, Volume 3, p. 92.

16 Mémoire de l'Association des infirmiers et infirmières de l'Ontario à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 58, p. 12.

17 Mémoire de la Fédération des travailleurs de l'Ontario à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 6, p. 9.

18 Mémoire des Business and Professional Women's Clubs de London et Stratford à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 69, p. 9.

19 Mémoire des Communications and Electrical Workers of Canada à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 166, p. 11.

20 Mémoire des Métallurgistes unis d'Amérique, Région 6 et section 6624, à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 90, p. 16.

21 Mémoire de l'Ontario Trucking Association à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 174, p. 7.

.2 Transcription de la présentation orale du Bureau de commerce d'Ottawa-Carleton, 17 avril 1986, Ottawa, Volume 6, pp. 100-101.

23 Transcription de la présentation orale de l'Ontario Mining Association, 24 février 1986, Sudbury, Volume 2, p. 60.

24 Mémoire du Conseil de l'éducation de North York à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 205, p. 6.

25 Mémoire des Business and Professional Women's Clubs de London et Stratford à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 69, p. 9.

26 Mémoire du Comité ontarien sur la condition féminine à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 78, p. 9.

27 Mémoire de l'Association des municipalités de l'Ontario à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 179, p. 14.

28 Transcription de la présentation orale de M. John G. Kelly, 14 mai 1986, Toronto, Volume 7, pp. 164-166.

29 Mémoire de l'Organisation canadienne des petites entreprises à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 91, p. 19.

30 Mémoire de la Canadian Association of Women Executives à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 2, p. 9.

31 Mémoire de Christine Elwell à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 207, p. 21.

32 Mémoire des Métallurgistes unis d'Amérique à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 90, p. 18.

33 Mémoire du SEFPO à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 218, p. 21.

CHAPITRE 11

1 Mémoire de la Municipalité de la Communauté urbaine de Toronto à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 201, p. 5.

2 Mémoire du Conseil de l'éducation de North York à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 205, p. 7.

3 Mémoire de l'Union internationale des employés professionnels et de bureau, section 454, à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 42, p. 7.

4 Mémoire de la Coalition pour l'équité salariale à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 4, p. 33.

5 Ibid.

6 Mémoire de la Chambre de commerce de l'Ontario à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 187, p. 5.

7 Mémoire de l'Apparel Manufacturers Association of Ontario à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 150, p. 6.

8 Mémoire du YWCA de la Communauté urbaine de Toronto à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 3, p. 16.

9 Mémoire de l'Association des enseignantes d'East York à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 101, p. 12.

10 Mémoire de l'Association des grands conseils scolaires de l'Ontario à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 161, p. 37.

11 Mémoire du Comité consultatif des garderies de la Communauté urbaine de Toronto à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 204, p. 12.

12 Mémoire de l'Association canadienne des fabricants de pièces d'automobiles à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 95, p. 4.

13 Transcription de la présentation orale de l'Association du personnel de l'Université Laurentienne, 24 février 1986, Sudbury, Volume 2, p. 133.

14 Transcription de la présentation orale de la Confédération des syndicats canadiens, 27 mars 1986, Toronto, Volume 5, p. 29.

15 Mémoire des TUA du Canada à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 64, p. 3.

16 Mémoire de l'Association des enseignantes d'Ottawa à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 147, p. 6.

17 Mémoire de l'Association des enseignantes de North York à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 102, p. 7.

18 Mémoire du Comité de la condition féminine du Conseil du travail de Thunder Bay et du Comité provincial de la condition féminine du SEFPO à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 45, p. 3.

19 Mémoire des Métallurgistes unis d'Amérique à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 90, p. 14.

20 Mémoire de la Fédération des travailleurs de l'Ontario à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 6, p. 19.

21 Mémoire de l'Association des infirmiers et infirmières de l'Ontario à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 58, p. 3.

22 Mémoire de la Newspaper Guild de la région Sud de l'Ontario à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 185, p. 3.

23 Mémoire de Woods Gordon Management Consultants à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 127, p. 9.

24 Mémoire de l'Association des manufacturiers canadiens à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 88, p. 2.

25 Mémoire de la Reformed Christian Business and Professional Association à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 98, p. 7.

26 Mémoire de l'Association des hôpitaux de l'Ontario à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 190, pp. 6-7.

27 Mémoire d'Hydro-Ontario à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 159, p. 2.

28 Mémoire du Bureau de commerce d'Ottawa-Carleton à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 170, p. 9.

29 Mémoire de l'Association des hôpitaux de l'Ontario à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 190, p. 3.

30 Ibid., pp. 10-11.

31 Transcription de la présentation orale du Groupe d'action des femmes de Sudbury, 24 février 1986, Sudbury, Volume 2, pp. 78-79.

32 Mémoire du SEFPO, Comité provincial de la condition féminine, à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 10, p. 2a.

33 Mémoire d'un hôpital universitaire à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 120, p. 2.

34 Mémoire du Bureau de commerce de la Communauté urbaine de Toronto à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 57, p. 32.

35 Transcription de la présentation orale de l'Association des manufacturiers canadiens (Division Ontario), mars 1986, Toronto, Volume 5, p. 136.

36 Transcription de la présentation orale de l'Association canadienne des fabricants de pièces d'automobiles, 27 mars 1986, Toronto, Volume 5, p. 151.

37 Mémoire du groupe Organized Working Women à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 99, p. 6.

38 Mémoire de la Newspaper Guild de la région Sud de l'Ontario à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 185, p. 5.

39 Mémoire de Woods Gordon Management Consultants à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 127, p. 9.

CHAPITRE 12

1 Mémoire de l'Association des enseignantes de Windsor à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 65, p. 3.

2 Mémoire des TUA, section 89, à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 63, pp. 5-6.

3 Mémoire de la Fédération des associations des enseignantes de l'Ontario à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 1, p. 23.

4 Transcription de la présentation orale de l'Union internationale des employés professionnels et de bureau, section 454, 5 mars 1986, Thunder Bay, Volume 3, p. 32.

5 Mémoire du Conseil du travail de la Communauté urbaine de Toronto à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 215, pp. 5-6.

6 Transcription de la présentation orale du YWCA de la Communauté urbaine de Toronto, 10 février 1986, Toronto, Volume 1, p. 73.

7 Mémoire du SEFPO à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 218, p. 23.

8 Mémoire du SCFP, Division Ontario, à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 209, p. 32.

9 Mémoire de la Fédération des travailleurs de l'Ontario à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 6, p. 19.

10 Mémoire de l'Ontario Coalition for Better Daycare à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 94, p. 4.

11 Mémoire du SCFP, section 2424, à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 151, p. 21.

12 Mémoire de la Confédération des associations du personnel des universités ontariennes à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 96, p. 3.

13 Mémoire de la Fédération canadienne des entreprises indépendantes à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 92, p. 9.

14 Mémoire de la National Citizens' Coalition à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 220, p. 20.

15 Mémoire de la Reformed Christian Business and Professional Association à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 98, pp. 5-6.

16 Mémoire du Conseil canadien du commerce de détail à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 125, p. 18.

17 Mémoire de l'Ontario Trucking Association à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 174, p. 7.

18 Mémoire du Bureau de commerce d'Ottawa-Carleton à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 170, p. 8.

19 Mémoire du Centre des femmes de Chatham-Kent à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 56, p. 3.

20 Mémoire du Congress of Canadian Women à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 182, p. 2.

21 Mémoire du Status of Women Action Group de London à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 224, p. 5.

22 Mémoire de l'Apparel Manufacturers Association de l'Ontario à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 150, p. 7.

23 Mémoire de l'Association des enseignantes d'East York à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 101, p. 10.

24 Mémoire du Council of Ontario Contractors Associations à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 200, p. 10.

25 Mémoire de l'Association des grands conseils scolaires de l'Ontario à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 161, p. 38.

26 Mémoire du groupe Realwomen of Canada à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 199, pp. 7-8.

27 Mémoire de la Fédération des travailleurs de l'Ontario à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 6, p. 20.

28 Mémoire de l'Association des enseignantes d'East York à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 101, p. 11.

29 Mémoire du SCFP, section 87, à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 46, p. 6.

30 Mémoire du Comité national d'action sur la situation de la femme à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 212, p. 9.

31 Mémoire de Polysar Limitée à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 165, p. 9.

CHAPITRE 13

1 Juge Rosalie Silberman Abella, Égalité en matière d'emploi: rapport d'une commission Royale d'enquête. Volume 1 (Ottawa: ministre des Approvisionnements et Services Canada, 1984), p. 7.

2 Ibid., p. 4.

3 Mémoire de la Canadian Association of Women Executives à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 2, p. 2.

4 Mémoire du Immigrant Women's Information Centre à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 54, p. 2.

5 Mémoire de la Municipalité de la Communauté urbaine de Toronto à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 201, p. 1.

6 Mémoire de l'Association des infirmiers et infirmières autorisés de l'Ontario à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 52, p. 3.

7 Mémoire du SCFP, section 2204, à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 168, p. 7.

8 Mémoire du professeur Éric Cousineau à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 183, p. 10.

9 Mémoire du Business and Professional Women's Club de Sudbury à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 21, p. 5.

10 Transcription de la présentation orale du Chinese Canadian National Council, 15 mai 1986, Toronto, Volume 8, p. 123.

11 Mémoire du Comité national d'action sur la situation de la femme à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 212, p. 4.

12 Mémoire des Communications and Electrical Workers of Canada à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 166, p. 11.

13 Transcription de la présentation orale du Chinese Canadian National Council, 15 mai 1986, Toronto, Volume 8, pp. 122-123.

14 Mémoire du Women's Decade Council de la région Nord-Ouest de l'Ontario à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 41, p. 2.

15 Mémoire du Centre des femmes de la région Nord-Ouest de l'Ontario à la Commission consultative sur l'équité salariale, n° 43, p. 4.

ANNEXE A

LISTE DES PRÉSENTATIONS ORALES DEVANT LA COMMISSION CONSULTATIVE SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

Audiences	Date	Présentations orales	Transcription Volume n°
Toronto	10 février 1986	Fédération des travailleurs de l'Ontario	1
		Coalition pour l'équité salariale	1
		Times Change Women's Employment Service	1
		Young Women's Christian Association, de la Communauté urbaine de Toronto	1
		Canadian Association of Women Executives	1
		Ville de Toronto	1
		Business and Professional Women's Clubs of Ontario	1
		SEFPO, Comité provincial de la condition féminine	1
		SEFPO, représentant le personnel d'appui, Seneca College	1
		Fédération des associations des enseignantes de l'Ontario	1
Sudbury	24 février 1986	Centre des femmes, Sudbury	2
		Chambre de commerce de Sudbury	2
		SCFP, Conseil régional de Sudbury	2
		Ontario Mining Association	2
		Groupe d'action des femmes, Sudbury	2
		FEESO, Comité de la condition féminine, Sudbury	2
		Women for Women, Sault-Sainte-Marie	2
		Business and Professional Women's Club, Sudbury	2
		SEFPO. sections 655 et 656	2

Audiences	Date	Présentations orales	Transcription Volume n°
Sudbury	24 février 1986	Association des enseignantes de Sudbury	2
		Association du personnel de l'Université Laurentienne	2
Thunder Bay	5 mars 1986	FEESO, région 29 (Superior)	3
		Women's Decade Council, Région Nord-Ouest de l'Ontario	3
		Union internationale des employés professionnels et de bureau (UIEPB), section 454	3
		Association des enseignantes de Lakehead	3
		Centre des femmes, Région Nord-Ouest de l'Ontario	3
		Business and Professional Women's Club, Kenora-Keewatin	3
		SEFPO, section 702	3
		Comité de la condition féminine du Conseil du travail de Thunder Bay; Comité provincial de la condition féminine, SEFPO	3
		SCFP, section 87	3
		Barb Coombs	3
Windsor	11 mars 1986	Groupe d'action positive, ville de Windsor	4
		Faculty of Human Kinetics, Université de Windsor	4
		Syndicat canadien des Travailleurs unis de l'automobile (TUA)	4
		SEFPO, Comité provincial de la condition féminine, Région 1; Conseil du travail de London	4
		Faculty of Fanshawe College	4
		Conseil du travail de Windsor	4
		SEFPO, section 137	4

Audiences	Date	Présentations orales	Transcription Volume n°
Windsor	11 mars 1986	Association des infirmiers et infirmières autorisés de l'Ontario	4
		Elizabeth Switzer et Donna Champagne	4
		SCFP, section 1791	4
		SCFP, Conseil de London	4
		Association du personnel de l'Université Western Ontario	4
		Business and Professional Women's Club, Windsor	4
		Association des enseignantes de Windsor	4
		Immigrant Women's Information Centre	4
		Equal Pay Project, Université de Windsor	4
		Women's Incentive Centre, Windsor	4
		Centre des femmes, Chatham-Kent	4
Toronto	27 mars 1986	Hansen Consultants Ltd.	5
		Bureau de commerce de la Communauté urbaine de Toronto	5
		Confédération des syndicats canadiens	5
		Comité ontarien sur la condition féminine	5
		Fédération canadienne des entreprises indépendantes	5
		Association des infirmiers et infirmières de l'Ontario	5
		Business and Professional Women's Clubs, London et Stratford	5
		Confédération des Associations du personnel des universités ontariennes	5
		Fédération des étudiants de l'Ontario, Comité de la condition féminine	5
		Reformed Christian Business & Professional Association	5

Audiences	Date	Présentations orales	Transcription Volume n°
Toronto	27 mars 1986	Association des manufacturiers canadiens, Division Ontario	5
		Association canadienne des fabricants de pièces d'automobiles	5
		Métallurgistes unis d'Amérique, Région 6 et section 6624	5
		Ontario Coalition for Better Daycare	5
		Organisation canadienne des petites entreprises	5
		Organized Working Women	5
		Union internationale des employés professionnels et de bureau, section 343	5
		Association des artistes canadiens de la télévision et de la radio (ACTR), Comité national de la condition féminine	5
		SCFP, Conseil régional de la Communauté urbaine de Toronto	5
		Association des enseignantes d'East York	5
		Association des enseignantes de North York	5
Ottawa	17 avril 1986	Conseil canadien du commerce de détail	6
		Women's Lobby, Ottawa	6
		Charles Caccia, député	6
		Organized Working Women, section d'Ottawa; Conseil du travail d'Ottawa	6
		SEFPO, sections 345 et 454; Comité provincial de la condition féminine, SEFPO, Région 3	6
		Bureau de commerce d'Ottawa-Carleton	6
		Syndicat canadien des TUA, Service des travailleurs retraités	6
		Woods Gordon Management Consultants	6
		Association des enseignantes d'Ottawa	6

Audiences	Date	Présentations orales	Transcription Volume n°
Ottawa	17 avril 1986	Apparel Manufacturers Association of Ontario	6
		Bruce Cormack Associates Limited	6
		FEESO, Comité de la condition féminine, Kingston	6
		SCFP, section 2424	6
		SCFP, section 2204	6
		Communications and Electrical Workers of Canada	6
		SCFP, sections 870 et 883, et Région 5	6
		SCFP, section 503	6
		Alliance de la fonction publique du Canada	6
		Polysar Limitée	6
		National Union of Provincial Government Employees	6
		SCFP, section 1302	6
Toronto	14 mai 1986	Comité national d'action sur la situation de la femme	7
		Comité consultatif sur les garderies, de la Communauté urbaine de Toronto	7
		Association des municipalités de l'Ontario	7
		Institut des relations industrielles, Région Centre de l'Ontario	7
		Newspaper Guild, Région Sud de l'Ontario	7
		Coalition on Employment Equity for Persons with Disabilities	7
		Comité spécial sur l'équité salariale	7
		ORC Canada Inc. (Organization Resource Counselors)	7
		Conseil des universités de l'Ontario, Comité de la condition féminine	7

Audiences	Date	Présentations orales	Transcription Volume n°
Toronto	14 mai 1986	Municipalité de la Communauté urbaine de Toronto	7
		Law Union of Ontario; Women Working with Immigrant Women; Coalition des femmes des minorités visibles	7
		Groupe d'action des femmes, London	7
		John Kelly	7
		Congress of Canadian Women	7
		Christian Labour Association of Canada	7
		SCFP, Division Ontario	7
		SCFP, sections 79 et 43	7
		SCFP, sections 1582, 771 et 1996	7
		SCFP, section 282	7
		Charter of Rights Educational Fund	7
Toronto	15 mai 1986	Association des grands conseils scolaires de l'Ontario	8
		Travailleurs unis de l'automobile, section 1980	8
		Mathews, Dinsdale and Clark, Barristers and Solicitors	8
		Union internationale des employés de services	8
		Conseil de l'éducation de North York	8
		Christine Elwell, du cabinet d'avocats MacLean, Chercover	8
		Conseil de planification sociale d'Oshawa-Whitby	8
		Parti communiste du Canada (Ontario)	8
		SCFP, section 1000	8
		Chinese Canadian National Council	8
		Association des conseillers des écoles publiques de l'Ontario	8

Audiences	Date	Présentations orales	Transcription Volume n°
Toronto	15 mai 1986	Syndicat international des travailleurs de l'alimentation et du commerce	8
		Fédération des enseignants de l'Ontario	8
		Conseil du travail de la Communauté urbaine de Toronto	8
		Canadian Daily Newspaper Publishers Association	8
		Realwomen of Canada	8
		Ontario Trucking Association	8
		SEFPO, Division Ontario; section 525; Comité de la condition féminine de la Région 5	8
		National Citizens' Coalition	8
		Professeur John Crispo	8
		Association des hôpitaux de l'Ontario	8
		Chambre de commerce de l'Ontario	8
		Council of Ontario Contractors Association	8

Remarque: Le public peut consulter ces transcriptions aux endroits suivants:

(i) Direction générale de la condition féminine
Centre des ressources
Édifice Mowat, 5e étage
900, rue Bay
Toronto (Ontario)
M7A 1C2

(ii) Bibliothèque de l'Assemblée législative
Hôtel du gouvernement
Queen's Park
Toronto (Ontario)
M7A 1A2

ANNEXE B

LISTE DES MÉMOIRES SOUMIS À LA COMMISSION CONSULTATIVE SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE*

Numéro du mémoire	Auteur
1	Fédération des Associations des enseignantes de l'Ontario
2	Canadian Association of Women Executives
3	Young Women's Christian Association, Communauté urbaine de Toronto
4	Coalition pour l'équité salariale
5	Personnel Association of Ontario
6	Fédération des travailleurs de l'Ontario
7	Times Change Women's Employment Service
8	Ville de Toronto
9	Business & Professional Women's Clubs of Ontario
10	SEFPO, Comité provincial de la condition féminine
11	SEFPO, représentant le personnel d'appui, Seneca College
12	Groupe d'action des femmes, Sudbury
13	Ontario Mining Association
14	FEESO, Comité de la condition féminine, Sudbury
15	SCFP, Conseil régional de Sudbury
16	Conseil des syndicats des hôpitaux de l'Ontario
17	SCFP, section 207
18	SCFP, section 161
19	Association des enseignantes de Sudbury
20	SEFPO, sections 655 et 656
21	Business & Professional Women's Club, Sudbury
22	Centre des femmes, Sudbury

* au 30 mai 1986

Numéro du mémoire	Auteur
23	Women for Women, Sault-Sainte-Marie
24	Chambre de commerce de Sudbury
25	Professeur John Crispo
26	B.J. Ferguson
27	Hansen Consultants Ltd.
28	Business & Professional Women's Club, Kenora-Keewatin
29	FEESO, Région 29 (Superior)
30	Cello Products Inc.
31	SCFP, section 1791
32	SCFP, Conseil de London
33	Conseil de planification sociale d'Oshawa-Whitby
34	Association des enseignantes de Lakehead
35	Accommodation Motel Ontario Association
36	Conseil du travail de Kenora-Keewatin
37	Cummings Signs of Canada (1984) Ltd.
38	Gail E. Misra
39	James F. Hickling Management Consultants Limited
40	Conseil du travail régional de Dryden
41	Women's Decade Council, région Nord-Ouest de l'Ontario
42	UIEPB, section 454
43	Centre des femmes, région Nord-Ouest de l'Ontario
44	SEFPO, section 702
45	Comité de la condition féminine du Conseil du travail de Thunder Bay; Comité provincial de la condition féminine du SEFPO
46	SCFP, section 87
47	Barb Coombs
48	Conseil du travail de Windsor

Numéro du mémoire	Auteur
49	Elizabeth Switzer
50	Donna Champagne
51	Business and Professional Women's Club, Windsor
52	Association des infirmiers et infirmières autorisés de l'Ontario
53	Association du personnel de l'Université Western Ontario
54	Immigrant Women's Information Centre
55	Equal Pay Project, Université de Windsor
56	Centre des femmes de Chatham-Kent
57	Bureau de commerce de la Communauté urbaine de Toronto
58	Association des infirmiers et infirmières de l'Ontario
59	TUA, section 444
60	Réseau des femmes, Cornwall
61	Persons United for Self-Help in Ontario
62	Coca-Cola Ltd.
63	TUA, section 89
64	Syndicat canadien des TUA
65	Association des enseignantes de Windsor
66	Women's Incentive Centre, Windsor
67	Groupe d'action positive de la ville de Windsor
68	SEFPO, Comité provincial de la condition féminine, Région I; Conseil du travail de London
69	Business and Professional Women's Club, London; Business and Professional Women's Club, Stratford
70	G. Roddick Smith
71	Workwear Corporation of Canada Ltd.
72	Dexter-Lawson Manufacturing Inc.
73	Mott Manufacturing Limited
74	Women for the Survival of Agriculture

Numéro du mémoire	Auteur
75	Carolyn Hoffman
76	Inco Limited
77	Bob Callahan, MPP-Brampton
78	Comité ontarien sur la condition féminine
79	P.M. Kelly, C.A.
80	TUA, section 1325
81	Circonscription sanitaire de Muskoka-Parry Sound
82	Chambre de commerce de Kitchener
83	Lawrence Fric, Ph.D.
84	Fiberglas Canada Inc.
85	Bay Mills Limited
86	TUA, section 2213
87	TUA, section 252
88	Association des manufacturiers canadiens, Division Ontario
89	SEFPO, section 343
90	Métallurgistes unis d'Amérique, Région 6 et section 6624
91	Organisation canadienne des petites entreprises
92	Fédération canadienne des entreprises indépendantes
93	Confédération des syndicats canadiens
94	Ontario Coalition for Better Daycare
95	Association canadienne des fabricants de pièces d'automobiles
96	Confédération des Associations du personnel des universités ontariennes
97	Fédération des étudiants de l'Ontario, Comité de la condition féminine
98	Reformed Christian Business & Professional Association
99	Organized Working Women
100	SCFP, Conseil régional de la Communauté urbaine de Toronto

Numéro du mémoire	Auteur
101	Association des enseignantes d'East York
102	Association des enseignantes de North York
103	Sandra L. Saddy
104	Municipal Electric Association
105	Italian Canadian Women's Alliance
106	SCFP, section 1442
107	SCFP, section 543
108	TUA, section 303
109	TUA, section 199
110	Business & Professional Women's Club, Chatham
111	Conseil de l'éducation de Toronto
112	TUA, section 1973
113	Université Carleton
114	Joint Salary Task Force
115	Oshawa Young Women's Christian Association, Oshawa
116	Syndicat international des travailleurs de l'alimentation et du commerce
117	SCFP, section 1653
118	Globe Stamping Company Limited
119	SCFP, section 1023
120	Hôpital universitaire
121	Alice Brona
122	SEFPO, section 137
123	TUA, section 200
124	Personnel Systems
125	Conseil canadien du commerce de détail
126	Fédération des enseignants des écoles secondaires de l'Ontario, Comité de la condition féminine
127	Woods Gordon Management Consultants

Numéro du mémoire	Auteur
128	Conseil des syndicats d'hôpitaux de l'Ontario
129	Women's Lobby, Ottawa
130	SEFPO, section 345
131	TUA, section 525
132	SCFP, section 243
133	TUA, section 584
134	University Women's Club d'Ottawa
135	Association of Ontario Motels and Motor Inns
136	TUA, section 1915
137	TUA, section 2098
138	TUA, section 1535
139	Conseil du travail de St. Catharines (CTC)
140	TUA, section 1451
141	Association des enseignantes du comté d'Essex
142	Association libérale de Durham Ouest
143	Gordon Chen, Ph.D., ing.
144	Faculty of Human Kinetics, Université de Windosr
145	TUA, section 1530
146	TUA, section 80
147	Association des enseignantes d'Ottawa
148	SCFP, section 1302
149	Bruce Cormack Associates Limited
150	Apparel Manufacturers Association of Ontario
151	SCFP, section 2424
152	Ontario Ski Resorts Association
153	Glenn R. Burger
154	Association des enseignantes du comté de Waterloo

Numéro du mémoire	Auteur
155	M.F. Blamauer
156	Hospital Clerical Workers Union Coalition, Windsor
157	Allan Warren, Canadian Tire Corporation
158	Coordonnatrice à la condition féminine, Université Carleton
159	Hydro-Ontario
160	TUA, section 89
161	Association des grands conseils scolaires de l'Ontario
162	National Union of Provincial Government Employees
163	Alliance de la fonction publique du Canada
164	SEFPO, section 345; Comité provincial de la condition féminine du SEFPO, Région 3
165	Polysar Limitée
166	Communications and Electrical Workers of Canada
167	Conseil du travail de Brantford
168	SCFP, section 2204
169	Organized Working Women (section d'Ottawa); Conseil du travail d'Ottawa
170	Bureau de commerce d'Ottawa-Carleton
171	Syndicat canadien des TUA, Service des travailleurs retraités
172	SCFP, section 870
173	SCFP, section 503
174	Ontario Trucking Association
175	Peter Moon and Associates
176	Chinese Canadian National Council
177	Coalition on Employment Equity for Persons with Disabilities
178	Union internationale des employés de services
179	Association des municipalités de l'Ontario
180	John Kelly

Numéro du mémoire	Auteur
181	Conseil des universités de l'Ontario, Comité de la condition féminine
182	Congress of Canadian Women
183	Professeur Éric Cousineau
184	SCFP, section 1344
185	Newspaper Guild, Région Sud de l'Ontario
186	Commission des transports de Toronto
187	Chambre de commerce de l'Ontario
188	Association des enseignantes de Norfolk
189	SCFP, section 771 (Syndicat des employés de la bibliothèque publique de North York)
190	Association des hôpitaux de l'Ontario
191	Mathews, Dinsdale and Clark, Barristers and Solicitors
192	Canadian Daily Newspaper Publishers Association
193	O.R.C. Canada Inc.
194	Comité spécial sur l'équité salariale
195	Ville de Kitchener
196	Madame Alfrey Hodgkins
197	Magermans & Raes Insurance Brokers Ltd.
198	Chambre de commerce de Huntsville/Lake of Bays
199	Realwomen of Canada
200	Council of Ontario Contractors Associations (COCA)
201	Municipalité de la Communauté urbaine de Toronto
202	SCFP, section 282 (Conseil de l'éducation du comté de Brant)
203	Christian Labour Association of Canada
204	Comité consultatif sur les garderies, de la Communauté urbaine de Toronto
205	Conseil de l'éducation de North York
206	Women Today

Numéro du mémoire	Auteur
207	Christine Elwell, du cabinet d'avocats MacLean, Chercover
208	SCFP, section 1000
209	SCFP, Division Ontario
210	SCFP, section 79
211	SCFP, section 1996
212	Comité national d'action sur la situation de la femme
213	Institut des relations industrielles, Région Centre de l'Ontario
214	Charter of Rights Educational Fund
215	Conseil du travail de la Communauté urbaine de Toronto
216	Syndicat des employés municipaux de la Communauté urbaine de Toronto, section 43
217	TUA, section 1980
218	SEFPO
219	Parti communiste du Canada (Ontario)
220	National Citizens' Coalition
221	Fédération des enseignants de l'Ontario
222	SEFPO, Région 5, Comité de la condition féminine
223	Association des conseillers des écoles publiques de l'Ontario
224	Groupe d'action des femmes, London
225	Société de développement du transport urbain, Comité d'action positive
226	General Motors du Canada
227	Toronto Jewish Congress
228	D.N. Spring
229	Ontario Forest Industries Association
230	Association des employés municipaux de l'Ontario
231	L.R.L. Symmes
232	Women Working With Immigrant Women

Numéro du mémoire	Auteur
233	Coalition des femmes des minorités visibles
234	Business Pay Equity Task Force
235	Association canadienne des fabricants de matériel de bureau
236	Tourist Outfitters Association, Région Nord de l'Ontario

Remarque: Le public peut consulter ces mémoires à la:

(i) Direction générale de la condition féminine
Centre des ressources
Édifice Mowat, 5e étage
900, rue Bay
Toronto (Ontario)
M7A 1C2

(ii) Bibliothèque de l'Assemblée législative
Hôtel du gouvernement
Queen's Park
Toronto (Ontario)
M7A 1A2

BIBLIOGRAPHIE SÉLECTIONNÉE

Abella, Juge Rosalie Silberman, commissaire. Égalité en matière d'emploi: rapport d'une Commission royale d'enquête. Vol. 1 Ottawa: Ministre des Approvisionnements et Services Canada, 1984.

Abella, Juge Rosalie Silberman, commissaire. Égalité en matière d'emploi: rapport d'une Commission royale d'enquête. Vol. 2 Ottawa: Ministre des Approvisionnements et Services Canada, 1984.

Albert, Richard G. "Be sure your pay scales don't discriminate". Benefits Canada Juillet-Août 1981: 38-39.

Armstrong, Pat et Armstrong, Hugh. The Double Ghetto: The Canadian Women and Their Segregated Work. Toronto: McClelland and Stewart, 1984.

Arnold, Bob. "Why Can't a Woman's Pay Be More Like a Man's?" Business Week, 28 janvier 1985: 82-83.

Beare, John. "Ontario's Paper on Pay Equity: Effects on Business and Female Employees." The Economic Review, 6 janvier 1986.

Bernstein, Aaron. "Comparable Worth: It's Already Happening." Business Week, 28 avril 1986: 52, 56.

Boulet, Jac-André et Lavallée, Laval. L'évolution de la situation économique des femmes. (Étude préparée pour le Conseil économique du Canada.) Ottawa: Ministre des Approvisionnements et Services Canada, 1984.

Breckenridge, Joan. "Equal Pay's Unequal Effect." Report on Business Magazine, décembre 1985: 110-118.

Brennan, E.J. "Comparable Worth: Employers Can No Longer Pass the Buck." Personnel Journal, novembre 1985: 110-111.

Brennan, E.J. "Secretaries Prefer Bucks to Blooms." Personnel Journal, avril 1984: 68-71.

Bureau of National Affairs. Pay Equity and Comparable Worth: A BNA Special Report. Washington, D.C.: BNA, 1984.

Cahan, Vicky. "Women at Work: They've Reshaped the Economy - And Now Their Wages Will Rise." Business Week, 28 janvier 1985: 80-85.

Campbell, John G. "Equal Pay for Work of Equal Value in the Federal Public Service of Canada." Compensation Review 15.2 (1983): 42-51.

Canadian Woman Studies/Les cahiers de la femme. "The Equal Pay Media Release: Legislative Proposals for Equal Pay for Work of Equal Value." 6.4 (1985): 37-39.

Chi, Keon S. "Comparable Worth in State Governments". State Government News novembre 1984: 4-6

Cole, D., Hamilton, B. et Hull, J. "Equal Pay: Manitoba Leads the Way, But Its Pay Equity Act Needs Careful Study." Facts CUPE 8.1 (1986): 23-25.

Commission canadienne des droits de la personne. Notes d'information sur l'ordonnance proposée - L'égalité de rémunération pour des fonctions équivalentes. Ottawa: CCDP, 1985.

Commission canadienne des droits de la personne. Cas de disparités salariales 1978-1984. Otttawa: CCDP, 1984.

Commission des droits de la personne du Québec. À travail équivalent, salaire égal: Cas d'enquête. Montréal: la Commission, 1983.

Conseil économique du Canada. Pour un partage équitable: compte rendu du Colloque sur la situation économique des femmes sur le marché du travail. 26-28, novembre 1984. Ottawa: Ministre des Approvisionnements et Services Canada, 1985.

Cook, Alice. Comparable Worth: A Case Book of Experiences in States and Localities. Manoa: Industrial Relations Centre, University of Hawaii, 1985.

Crawford, Trish. "Unequal Pay". Toronto Star, 9 mai, 1986.

Ehrenberg, Ronald G. "Comparable Worth in the Public Sector." National Bureau of Economic Research/Working Paper Series n. 1471 (1983): 51-70.

England, Paula. "The Sex Gap in Work and Wages". Society 22 (1985): 68-74.

Equal Opportunities Commission. Equal Pay for Work of Equal Value: A Guide to the Amended Equal Pay Act. Manchester: E.O.C., 1984.

"Equal Value: Tribunal Accepts Cook is of Equal Value to Tradesman." Industrial Relations Review and Report 332 (1984): 20-23.

Goodwin, Cynthia. La législation sur l'égalité des rémunérations et sa mise en application dans certains pays. Ottawa: Travail Canada, 1984.

Gregory, Robert G., et Ho, V. Equal Pay and Comparable Worth: What Can the U.S. Learn from the Australian Experience? Discussion Paper no. 123. Center for Economic Policy, The Australian National University, 1985.

Gregory, Robert G. et Duncan, Ronald C. "The Relevance of Segmented Labour Market Theories: The Australian Experience of the Achievement of Equal Pay for Women." Journal of Post Keynesian Economics 3 printemps (1981): 403-428.

Gunderson, Morley. "Male and Female Wage Differentials and the Impact of Equal Pay Legislation." Review of Economics and Statistics, novembre 1975: 426-469.

Gunderson, Morley. Costing Equal Value Legislation in Ontario. Toronto: Ministère du Travail de l'Ontario, 1984.

Gunderson, Morley. The Male-Female Earnings Gap in Ontario: A Summary. Toronto: Ministère du travail de l'Ontario, 1982.

Hartman, Heidi, ed. Comparable Worth: New Directions for Research. Washington, D.C. National Academy Press, 1985.

King, Donald L. et Vallée, Pierre M. "Job Evaluation: You Can Compare Apples and Oranges". The Canadian Business Review (1982): 54-57.

Livernash, Robert E., ed. Comparable Worth: Issues and Alternatives, Washington, D.C.: Equal Employment Advisory Council, 1980.

Manitoba. The Facts on Pay Equity. Winnipeg: Ministère du Travail, 1985.

Marsden, Lorna R. "Pay Equity: The Dignity of a Fair Wage." Toronto Star, 21 novembre 1985.

Marshall, Ray et Paulin, Beth. "The Wages of Women's Work." Society 22 (1985): 28-38.

McDougall, Bruce. "Here Comes Equal Pay." Small Business, octobre 1985: 33-38.

McKervil, H.W. "Equal Pay for Work of Equal Value." Canadian Nurse 81.7 (1985): 24-26.

McLean, Walter, Ministre délégué à la condition féminine. "Equal Pay for Work of Equal Value is Necessary and Just." Ottawa Citizen, 7 avril 1986.

McQuaig, Linda. "Ontario Pay Equity Plan Opposed but System Works Well in Australia." The Globe and Mail, 24 février 1986.

Perks, Megan. "Unequal Feelings about Pay Equity." Pension, Benefits and Business Insurance, mai 1986: 10, 25-26.

Reichenberg, Neil E., special issue editor. "Comparable Worth." Public Personnel Management 12 (1983): 323-466.

Remick, Helen. "The Comparable Worth Controversy." Public Personnel Management Journal 10 (1981): 371-383.

Remick, Helen, ed. Comparable Worth and Wage Discrimination: Technical Possibilities and Political Realities. Philadelphia, Temple UP, 1984.

Risher, Howard. "Job Evaluation: Problems and Prospects." Personnel, janvier-février 1984: 53-66.

Robb, Roberta. "Earnings Differentials between Males and Females in Ontario, 1971". Canadian Journal of Economics (1981): 350-359.

Rozen, Miriam. "Comparable Worth: New Management Bugaboo." Dun's Business Month 125.2 (1985): 52-53, 56.

Sape, George R. "Coping with Comparable Worth". Harvard Business Review 63.3 (1985): 145-152.

Schwab, Donald P. "Determining the Worth of Work". Society 22 (1985): 61-67.

Simpson, Peggy. "If the Wage System Doesn't Work, Fix it." Working Woman, octobre 1985: 118-121, 159.

Steckert, Kathryn. "Why Aren't You Earning More?" Glamour, juin 1986: 220-221, 273-275.

Steinberg, Ronnie. "Evaluating Jobs." Society 22 (1985): 44-54.

Steinberg, Ronnie et Haignere, Lois. Equitable Compensation: Methodological Criteria for Comparable Worth. Document non publié, 1985.

Szyszcak, Erika. "Pay Inequalities and Equal Value Claims", The Modern Law Review 48 (1985): 139-157.

Townson, Monica. "Finding the Right Path for the Equal Pay Issue". Toronto Star, 23 novembre 1985.

Treiman, Donald J. et Hartmann, Heidi I., eds. Women, Work and Wages: Equal Pay for Jobs of Equal Value. Washington, D.C.: National Academy Press, 1981.

U.S. Commission on Civil Rights. Comparable Worth: Issues for the 80s. 2 vol. Washington, D.C.: U.S. Government Printing Office, 1984.

RAPPORT DE LA COMMISSION CONSULTATIVE SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

Publié par la Direction générale de la condition féminine

Imprimé par l'Imprimeur de la Reine pour l'Ontario, 1986

ISBN: 0-7729-1657-8 (version anglaise)
ISBN: 0-7729-1658-6 (version française)

On peut se procurer des exemplaires de ce rapport aux adresses suivantes:

Ministère des Services gouvernementaux
Direction des services de publications
(Librairie du gouvernement de l'Ontario ou
Services de livraison postale)
800, rue Bay
Toronto (Ontario)
M7A 1N8

Librairie du gouvernement de l'Ontario
Téléphone: (416) 965-2054
Renseignements et Services de livraison postale
Téléphone: (416) 965-6015

Pour toute demande relative au présent rapport, s'adresser à la:

Direction générale de la condition féminine
Projet sur l'équité salariale
62, rue Wellesley ouest
Rez-de-chaussée
Toronto (Ontario)
M5S 2X3

Téléphone: (416) 965-0773